

**BUDAYA ORGANISASI DI PTPN III
(PT PERKEBUNAN NUSANTARA III) KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

SITI KHAIRIYAH

16.860.0227



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

**BUDAYA ORGANISASI DI PTPN III
(PT PERKEBUNAN NUSANTARA III) KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

SITI KHAIRIYAH

16.860.0227

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 15/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

**JUDUL SKRIPSI : BUDAYA ORGANISASI DI PTPN III
(PT PERKEBUNAN NUSANTARA III) KOTA
MEDAN**

NAMA MAHASISWA : SITI KHAIRIYAH

NO.STAMBUK : 168600227

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Pembimbing II

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

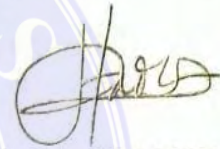
**Tanggal Sidang Meja Hijau :
14 januari 2021**

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal :
14 Januari 2021**

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

DEKAN



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Januari 2021



Siti Khairiyah

16.860.0227

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Nama : Siti Khairiyah
NPM : 16.860.0227
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul : **Budaya Organisasi Di PTPN III (PT Perkebunan Nusantara III) Kota Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika ada). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal

14 Januari 2021

Yang Menyatakan



(Siti Khairiyah)

ABSTRAK

Budaya Organisasi di PTPN III (PT Perkebunan Nusantara III) Kota Medan

Oleh:

Siti Khairiyah

16.860.0227

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *Etnografi*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi di PTPN III (PT Perkebunan Nusantara III) Kota Medan. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2013). Teknik pengambilan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Fokus penelitian mencakup tentang proses pembentukan budaya organisasi baru dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi baru, cara mensosialisasikan budaya organisasi baru kepada karyawan, gambaran budaya organisasi baru setelah terjadinya perubahan, peran budaya organisasi baru terhadap karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 3 orang yaitu dengan masing –masing satu dari bidang Sdm, Humas dan Lapangan dengan minimal lama kerja 3 tahun. Informan yang ada dalam penelitian ini juga berjumlah tiga orang dengan lama kerja minimal 3 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PTPN III sudah menerapkan budaya organisasi dengan baik. Berdasarkan proses pensosialisasian budaya organisasi baru PTPN dilakukan dengan dimana proses rekrutment budaya organisasi baru dimasukkan sebagai kriteria seleksi yang harus dimiliki sesuai dengan keinginan perusahaan, dan kedua juga diperlangsungkan seperti sosialisasi menggunakan plang, *standing*, video, *morning move on* (upacara, dan apel pagi), *brifing*. Dan juga gambaran budaya organisasi baru itu sudah diterapkan dengan baik di setiap bagian yang diteliti baik itu sinergi, integritas, dan profesional.

Kata Kunci: Gambaran Budaya Organisasi

ABSTRACT

Organizational Culture at PTPN III (PT Perkebunan Nusantara III) Medan City

Oleh:

Siti Khairiyah

16.860.0227

This study uses a qualitative research method with an ethnographic approach. The purpose of this study was to determine the organizational culture in PTPN III (PT Perkebunan Nusantara III) Medan City. Organizational culture refers to a system of shared meanings held by members that differentiates one organization from another (Robbins & Judge, 2013). Data collection techniques using interview techniques, observation and documentation. The focus of research includes the process of forming a new organizational culture and elements that affect the formation of a new organizational culture, how to socialize the new organizational culture to employees, a picture of the new organizational culture after a change, the role of the new organizational culture on employees. Subjects in this study amounted to 3 people, namely with each one from the fields of Human Resources, Public Relations and the Field with a minimum length of work of 3 years. There are also three informants in this study with a minimum length of work of 3 years. The results showed that PTPN III had implemented a good organizational culture. Based on the process of socializing the new PTPN organizational culture was carried out in which the recruitment process for the new organizational culture was included as a selection criteria that must be owned according to the wishes of the company, and secondly it was also carried out such as socialization using signposts, standing, video, morning move on (ceremonies, and morning apples). , briefings. And also the description of the new organizational culture has been well applied in every part of the study, be it synergy, integrity and professionalism

Keywords: Organizational Culture Imagery

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat beriring salam pada Nabi Muhammad SAW, yang safaatnya senantiasa kita harapkan. Yang digunakan untuk melengkapi tugas-tugas dan merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan proposal ini adalah **“Budaya Organisasi Di (PT Perkebunan Nusantara III) Kota Medan”**.

Dalam menulis proposal ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua Penulis Tersayang yang telah memberikan semangat dan motivasi membiayai dan memberikan doa.
2. Ketua Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Hj. Risyidah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog Selaku Dekan Fakultas Psikologi
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M, Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

6. Bapak Drs.Mulia Siregar, M.Psi selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan proposal dan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan para staf pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi serta memberikan perkembangan informasi.
9. Seluruh keluarga yang berbeda tempat produksi baik Bella, Rina, Zsaskia, Riqqah, Sheilla, dan Alya terimakasih atas dukungannya.
10. Seluruh pegawai perpustakaan yang telah memberikan pelayanan terbaik saat peminjaman buku.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 14 Januari 2021

Penulis

Siti Khairiyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Signifikansi dan Keunikan Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Budaya Organisasi.....	14
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2. Pembentukan Budaya Organisasi.....	16
3. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pembentukan Budaya Organisasi.....	19
4. Proses Sosialisasi Budaya Organisasi.....	21
5. Karakteristik budaya organisasi.....	24
6. Peran Budaya Organisasi.....	26
B. Perspektif Teoretis.....	30
C. Paradigma Penelitian.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN.....	32
A. Tipe Penelitian.....	32
B. Unit Analisis.....	33
C. Subjek Penelitian.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik pengorganisasian dan Analisis Data.....	36

F. Teknik Pematapan Kredibilitas Penelitian	37
G. Analisis data	39
BAB IV. ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI DATA	41
A. Setting Penelitian	41
1. Identitas Responden dan Informan	44
2. Jadwal Penelitian.....	45
B. Hasil Penelitian	48
1. Gambaran Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.....	48
2. Deskripsi Temuan Penelitian	54
3. Hasil Analisis Data	94
C. PEMBAHASAN	107
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	117
A. Simpulan	117
B. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN A	123
LAMPIRAN B	132
LAMPIRAN C	143
LAMPIRAN D.....	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kita mempunyai beragam budaya sesuai dengan lingkungan yang kita datangi, baik itu dilingkungan masyarakat ataupun dilingkungan organisasi. Dimana dilingkungan masyarakat itu memiliki budaya dengan pengertian, suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Sementara dilingkungan perusahaan memiliki budaya organisasi dengan pengertian, sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

Didalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda perusahaan dalam mencapai tujuan. SDM yang merupakan karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai perilaku dan nilai-nilai yang berbeda sehingga kita harus menciptakan perilaku dan nilai-nilai yang sama sesuai dengan tujuan organisasi melalui pembentukan budaya organisasi.

Budaya organisasi akan dapat mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan dikarenakan adanya kondisi-kondisi yang mendukung penciptaan budaya. Sebagaimana, dinyatakan oleh (Schein, 2004), syarat yang dibutuhkan untuk membentuk satu budaya hanyalah sekelompok pegawai yang berinteraksi selama periode yang cukup lama dan relatif sukses dalam pekerjaan mereka. Solusi yang muncul berulang kali dalam memecahkan masalah akan menjadi bagian dari budaya mereka. Semakin lama solusi itu mampu mengatasi masalah, maka akan semakin dalam merasuk didalam budaya.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) : *“organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”*. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain.

Sutrisno dalam (Ngusmanto, 2017) menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai –nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Oleh karena itu, apabila budaya organisasi demikian telah membudaya

atau terinternalkan dalam organisasi dan anggotanya maka kelangsungan hidup organisasi akan terjamin.

Sebuah fungsi utama dari budaya adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, yang karena mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan. Dimana adanya keterkaitan antara permasalahan internal dan eksternal, sehingga organisasi harus menghadapi mereka secara bersamaan (simultan).

Budaya yang terdapat pada organisasi baru jika berhasil pastilah sangat kuat karena hal ini dapat menjadi langkah awal untuk pencapaian tujuan dan keberhasilan dari organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi melakukan penerapan budaya organisasi bagi karyawan saat ini dan akan diberikan pemahaman atau pengetahuan tentang budaya organisasi kepada karyawan baru. Dan pemimpinnya tetap melakukan penerapan terhadap apa yang telah mereka buat sehingga dapat memberi contoh bagi karyawannya. Didalam organisasi yang seperti ini, maka budaya tersebut akan melakukan pergerakan secara perlahan selama bertahun-tahun saat pengalaman mengungkapkan bahwa beberapa cara harus dimodifikasi (diperbaharui).

Menurut Wibowo dalam (Munawirsyah, 2018) setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta, budaya selalu mencerminkan organisasi, bagaimana organisasi tersebut dilihat oleh orang lain. Organisasi yang memiliki budaya positif maka akan menunjukkan kesan positif, demikian juga sebaliknya jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan memberikan kesan yang tidak baik pula. Budaya organisasi lahir melalui proses evolusi dimana ide

ide tercipta dari pendiri organisasi kemudian diwariskan kepada generasi berikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dengan cara menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara merupakan salah satu dari 14 badan usaha milik negara (BUMN) lainnya yang didirikan pada tahun 1996. PTPN III mereka merupakan Badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet, produk utama perseroan adalah minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet.

Sejarah perkebunan di Indonesia telah melalui proses panjang dan dalam, industrialisasi agraris, mulai dari nasionalisasi atau pengambilalihan kepemilikan perkebunan besar dari negara asing kepada pemerintah Indonesia hingga menjadi holding perkebunan saat ini. Mereka saat ini juga telah menambah produk mereka yang bukan hanya mencakup budi daya dan pengelolaan tanaman karet dan kelapa sawit saja tetapi sekarang mulai bergerak dalam membudidayakan tebu untuk dikelola menjadi gula dan membudidayakan dan mengelola tanaman teh.

Tentunya PTPN III mempunyai beberapa cara yang dibentuk agar menghasilkan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeliono) dalam (Ikhsan, 2016).

Budaya organisasi diyakini sebagai faktor penentu dari keberhasilan kinerja suatu organisasi keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) pada budaya organisasinya sehingga dapat mendorong organisasi tersebut untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Dimana hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Namun apabila budaya tersebut tidak baik, maka tujuan akan menuju arah yang salah. (Kotter & Heskett, dalam Darmawiyanti) dalam (Ikhsan, 2016)

Sebelumnya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) juga memiliki budaya yang telah diterapkan kepada karyawan untuk dijadikan mereka sebagai acuan dasar atau cara dan nilai-nilai mereka untuk menjadi langkah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dimana budaya organisasi lama yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), yaitu:

1. Jujur yang merupakan sikap, perilaku atau tindakan yang mencerminkan nilai-nilai kebenaran atau kesesuaian dengan fakta ada kesamaan, keserasian keharmonisan, dan konsistensi antara keyakinan, pikiran, perkataan dan perbuatan, serta berhubungan dengan penempatan suatu pada tempatnya, proposional, kesesuaian dengan kewajiban dan tanggung jawab
2. Tulus yang merupakan sikap, perilaku atau tindakan yang mencerminkan nilai-nilai kesungguhan dan pengorbanan dalam menjalankan kewajiban,

peran, dan tanggung jawabnya diperusahaan, serta kesungguhan dan pengorbanan untuk menjadi diri yang bermatabat, yaitu manusia yang mulia, luhur dan terhormat serta untuk mencapai tujuan dan kepentingan yang lebih besar, yaitu perusahaan dan bangsa

3. Ikhlas yang merupakan sikap, perilaku atau tindakan yang mencerminkan nilai-nilai untuk dapat menerima realitas yang sedang dihadapi, yang disertai dengan sikap positif dalam melihat realitas tersebut demi keberhasilan masa depan, ada juga keterbukaan terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi dalam memandang setiap peristiwa memiliki peluang untuk menjadi lebih baik.

Catatan: Dimana JTI dan Integritas adalah JTI yang merupakan perilaku utama dari integritas itu sendiri.

(penggabungan dari PTPN 1- PTPN 14) pada bulan agustus ini ditahun 2019, maka kita telah ada budaya organisasi yang baru yang bernama SIPRO (sinergi, integritas dan profesional) dulu setiap PTPN mempunyai budaya organisasi yang berbeda tetapi tidak untuk sekarang PTPN 1-PTPN 14 visi –misi dan budaya organisasinya sama dan bukan hanya itu tetapi PTPN III juga telah mengalami perubahan dari struktur organisasi itu sendiri.”

Dari percakapan diatas yang didapat dari salah satu staf sub bagian *assesment center* yang mengatakan bahwa telah terjadinya perubahan budaya organisasi yang disebabkan oleh kegiatan *Holding* (penggabungan dari PTPN 1-PTPN 14) yang telah diterapkan pada bulan agustus tahun 2019. Bukan hanya disebabkan oleh terjadinya tindakan proses *Holding* tetapi juga dikarenakan sebelumnya PTPN telah menerapkan perangkat *Good Corporate Governance* (ditetapkan oleh pihak BUMN yang dilakukan untuk penerapan tata kelola perusahaan yang baik). Yang telah dijelaskan pada profil PTPN III pada edisi- IV.

Serta dikarenakan terjadinya penambahan variasi dari produk yang dikelola oleh pihak PTPN III dari sebelumnya hanya mengelola kelapa sawit dan karet yang diterangkan pada profil ptpn tahun 2015, tahun 2016 bertambah menjadi kelapa sawit, karet, tebu, dan teh. Dan tahun 2018 menjadi perusahaan penambahan komoditi kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayu, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. Sehingga PTPN telah memutuskan untuk merubah budaya organisasi yang sesuai serta dapat mencapai apa yang telah menjadi visi dan misi dari perusahaan.

Dimana budaya organisasi baru yang diterapkan oleh PTPN III pada saat ini, yaitu: (1) *Sinergi*, menciptakan dan meningkatkan kerjasama dengan mengedepankan kepercayaan untuk memberikan nilai tambah yang optimal, (2) *Integritas*, Merupakan prinsip dalam menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi kejujuran, konsisten dengan keteladanan, (3) *Profesional*, melakukan tugas sesuai dengan kompetensi, bertanggung jawab dan berupaya dalam melakukan inovasi.

Dilihat dari pengertian SIPRO menurut PTPN III itu sendiri memiliki beberapa point yaitu baik didalam Sinergi terdapat (kerjasama, kepercayaan, dan memberi nilai tambah), Integritas (Jujur, Konsisten, dan Keteladanan), serta Profesional (Kompeten, Tanggung Jawab, dan Inovatif). Dari penguraian diatas budaya organisasi SIPRO ini sendiri disebut sebagai pengembangan yang diambil dari budaya organisasi lama JTI (Jujur, Tulus, Ikhlas) dan bukan merupakan pergantian budaya organisasi lama secara meluruh yang dilakukan oleh pihak pimpinan dari PTPN III Kota Medan itu sendiri.

Serta pengertian SIPRO menurut KBBI yaitu: a). *sinergi*, kegiatan atau operasi gabungan yang dilakukan untuk memperoleh suatu hal dengan nilai yang lebih optimal, b). *Integritas* adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran, c). *Profesional*, suatu hal yang harus dilakukan dengan diperlukannya kepandaian khusus untuk menjalankannya.

Terdapat beberapa hal –hal yang harus dilakukan serta hal-hal yang dilarang dari budaya organisasi SIPRO di PTPN III itu sendiri, yaitu:

- 1) *Sinergi*, perusahaan mengharuskan karyawan untuk mengedepankan rasa kebersamaan (*guyub*) dengan saling mendukung untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, sementara hal yang dilarang perusahaan untuk karyawan lakukan adalah merasa lebih pintar, mengedepankan senioritas dan meremehkan kemampuan orang lain.
- 2) *Integritas*, perusahaan mengharuskan karyawan untuk berkata jujur dan berperilaku adil sesuai fakta yang ada bagi insan perusahaan dan *stakeholder*, sementara hal yang dilarang adalah berperilaku arogan, memandang rendah dan rendah dan bersikap subjektif kepada orang lain.
- 3) *Profesional*, perusahaan mengharuskan karyawan untuk terbuka terhadap perusahaan dan perkembangan bisnis saat ini, sementara hal yang dililarang adalah membocorkan rahasia perusahaan.

Akibat dari budaya organisasi yang berubah mengharuskan mereka untuk mengenalkan kembali bagi karyawan lama dan pembekalan untuk karyawan baru. Perubahan budaya organisasi tersebut perlu disosialisasikan kepada seluruh

karyawan baik yang baru ingin memasuki atau yang sudah duduk di suatu jabatan tertentu.

Agar menjadi perilaku kerja sehari-hari sehingga budaya organisasi tersebut menjadi kesadaran kolektif yang dapat bermanfaat bagi semua pihak. Namun demikian memang tidak mudah untuk menciptakan suatu kebiasaan baru, perlu dorongan, upaya-upaya yang secara simultan dan kontiniu agar budaya organisasi tersebut menjadi kebiasaan yang positif.

“Kita PTPN III juga mempunyai dua metode untuk menginternalisasikan (penanaman perilaku) budaya organisasi itu sendiri kepada karyawan, yaitu: (1) Bagi karyawan baru itu dilakukannya dengan nama proses pembekalan klasikal yang juga terbagi dua yaitu, Dimana pada setiap karyawan pelaksana maupun calon karyawan pimpinan mereka sebelum bekerja akan dibekali yang namanya pemahaman kepada visi, misi dan budaya organisasi perusahaan itu. (2) Bagi karyawan yang sudah duduk itu akan dilakukan tindakan sosialisasi untuk visi, misi dan budaya organisasi bagi karyawan lama mengenai pembaharuan yang dilakukan.”

Dari percakapan diatas dapat disimpulkan mereka mempunyai beberapa cara dalam menginternalisasikan (penanaman perilaku) budaya organisasi baru baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah duduk (lama). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) juga mengemukakan beberapa cara atau metode untuk menstimulus karyawan dalam penerapan budaya organisasi yang baru kepada mereka yaitu, dengan cara (1) *cerita*, (2) *ritual*, (3) *simbol material*, (4) *Bahasa*.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana proses pembentukan budaya organisasi baru dan faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi baru di PTPN III Kota Medan?
2. Bagaimana cara mensosialisasikan budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan?
3. Bagaimana gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Kota Medan setelah terjadinya perubahan?
4. Bagaimana peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Kota Medan?

C. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Peneliti tertarik dan merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai “Budaya Organisasi di PTPN III (PT Perkebunan Nusantara III) Kota Medan”. Untuk mengetahui bagaimana gambaran budaya organisasi yang ada di PTPN III setelah terjadinya perubahan serta cara apa yang dilakukan pihak perusahaan untuk mensosialisasikan budaya organisasi baru ini.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dan jenis penelitian Etnografi. Responden yang dipilih peneliti memiliki beberapa kriteria, yakni: masing –masing satu orang staf dari bidang Sdm, Humas, dan Lapangan yang bekerja lebih dari 3 tahun di PTPN III (PT. Perkebunan Nusantara III) Medan.

Keunikan dari penelitian ini adalah membahas mengenai budaya organisasi lama di PTPN III yang pada tahun 2019 telah diperbaharui menjadi budaya baru yang diterapkan. Namun terdapat perbedaan dari penelitian berbeda atau (penelitian sebelumnya) yang terkait dengan budaya organisasi.

Pada penelitian sebelumnya yang pertama terdapat judul “(Peran Budaya Organisasi pada PT SIMOPLAS) ” oleh Onedy Ariwibowo. Dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan *sample* yaitu manajer dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dengan tujuan mengidentifikasi peran budaya, organisasi yang ada didalam suatu organisasi, serta menemukan solusi pemecahan permasalahan organisasi. Serta yang diperoleh dari penelitian ini, menyatakan bahwa dari kelima unsur budaya organisasi yaitu Kepemimpinan Norma dan Praktek Manajemen, Cerita dan Tokoh, Tradisi dan Ritual Budaya, serta Lambang Organisasi, sudah mencerminkan dari peran budaya organisasi di PT Simongan Plastic Factory Semarang.

Sementara penelitian yang kedua berjudul “(Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan)” oleh Sodrul Puad. Dimana penelitian ini menggunakan metode penggabungan antara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan populasi sebanyak 149. Dengan tujuan mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dan menyatakan bahwa kepemimpinan otoriter yang mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang disebut diatas menunjukkan perbedaan dengan penelitian yang diajukan peneliti, karena judul penelitian yang akan lebih memfokuskan pada budaya baru yang ada di PTPN III.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut: “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.*” Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Adapun signifikan dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teori Menurut (Schein, 2004), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan *eksternal*, dan berintegrasi dengan lingkungan *internal*. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap *valid*. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

D. Tujuan Penelitaan

1. Untuk mengetahui proses pembentukan budaya organisasi baru dan faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi baru di PTPN III Kota Medan?
2. Untuk mengetahui cara mensosialisasikan budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan?
3. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Kota Medan setelah terjadinya perubahan?
4. Untuk mengetahui peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Kota Medan?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah pengetahuan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi yang memfokuskan pada budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan, dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui bentuk atau gambaran sebenarnya dari budaya perusahaan.
- b. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam mengerjakan tugas yang berkaitan dengan budaya organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

a) Budaya dan Organisasi

Disetiap organisasi mempunyai budaya yang merupakan suatu ciri khas yang dapat membedakannya dengan organisasi lain, dimana budaya tersebut diperoleh dari keyakinan yang dirasakan bersama-sama oleh karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Yukl, 2009) mendefinisikan budaya sebagai asumsi atau keyakinan dasar yang dirasakan bersama-sama oleh para anggota dari suatu kelompok organisasi.

Sedangkan menurut Siagian dalam (Ngusmanto, 2017) menegaskan bahwa organisasi sebagai proses interaksi antara orang-orang di dalam organisasi. Organisasi sebagai proses menimbulkan dua jenis hubungan di dalam organisasi yaitu hubungan formal yang menimbulkan organisasi formal dan hubungan informal yang menimbulkan organisasi informal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya dan organisasi adalah suatu asumsi atau keyakinan dasar yang dirasakan bersama-sama oleh orang –orang yang melakukan interaksi baik itu akan membentuk organisasi formal ataupun membentuk organisasi informal dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama.

b) Budaya Organisasi

Pada dasarnya, budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antarsesama anggota organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2013): “*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain.

Schein dalam Muchlas dalam (Ngusmanto, 2017) menegaskan secara komprehensif budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi –asumsi dasar, yang ditentukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi internal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik.

Sutrisno (Ngusmanto, 2017) menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai –nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Oleh karena itu, apabila budaya organisasi demikian telah membudaya atau terinternalkan dalam organisasi dan anggotanya maka kelangsungan hidup organisasi akan terjamin.

Amstrong dalam (Ancok, 2012) dapat didefinisikan bahwa “*organizational or corporate culture is the pattern of values, norms, beliefs, attitudes, and assumptions that may not have been articulated but shape the ways*

in which people behave and things get done. Values refer to what is believed to be important about how people and the organizations behave. Norms are the unwritten rules of behaviour". Budaya organisasi atau perusahaan adalah pola nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan asumsi yang mungkin tidak diartikulasikan tetapi membentuk cara orang berperilaku dan hal-hal yang dilakukan. Nilai mengacu pada apa yang diyakini penting tentang bagaimana orang dan organisasi berperilaku. Norma adalah aturan perilaku yang tidak tertulis. ”

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas dapat dirangkum bahwasannya budaya organisasi merupakan asumsi- asumsi dasar, sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan atau norma yang telah mengacu pada sistem makna bersama yang digunakan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah maupun digunakan sebagai pembeda antara satu organisasi dari organisasi lain.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para pakar dan peneliti tersebut. Dalam penelitian ini lebih mengacu dan sebagai dasar pengertian menggunakan definisi dari Robbins & Judge (Robbins & Judge, 2013): *“organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”*. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain.

2. Pembentukan Budaya Organisasi

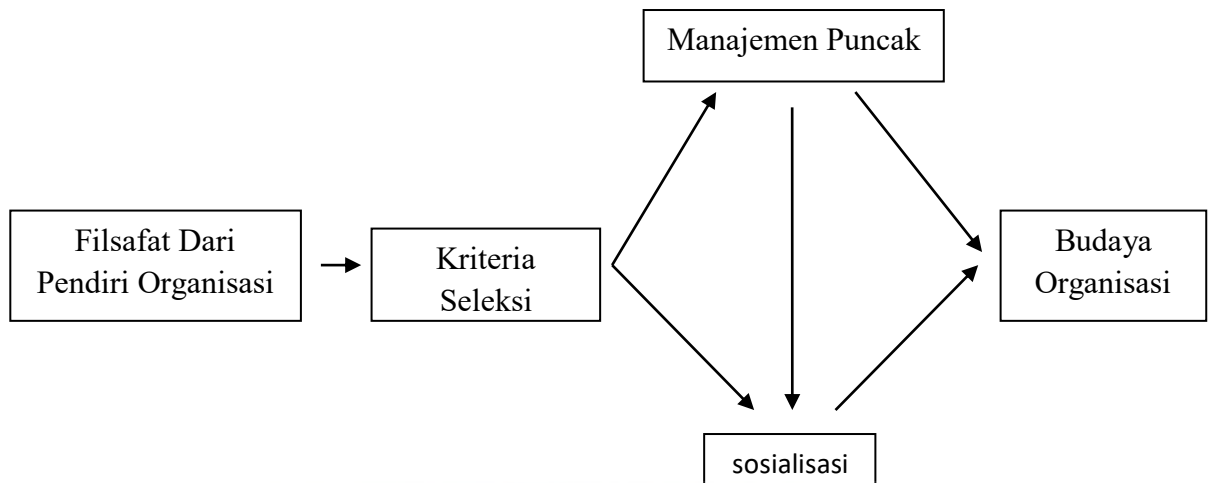
Pada dasarnya kita mengetahui bahwa budaya organisasi adalah suatu asumsi dasar, nilai-nilai atau pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang mengacu pada makna bersama dan digunakan sebagai pembeda antara satu budaya dengan budaya lain.

Proses pembentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut (Tika, 2010):

- 1) Interaksi antar pemimpin atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan dalam organisasi
- 2) Interaksi ini menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artefak, nilai, dan asumsi
- 3) Artefak, nilai, dan asumsi kemudian diimplementasikan sehingga menjadi budaya organisasi
- 4) Untuk mempertahankan budaya organisasi lalu dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi

Membentuk budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Di dalam perjalanannya sebuah organisasi mengalami pasang surut, dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan cakupannya ketingkat organisasi atau bahkan kekelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya, direayasa, diatur dan diubah (Robbins & Judge, 2013).

Berikut ini ada gambar proses dari terbentuknya budaya organisasi menurut Robbins:



Gambar 1.6 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi Sumber : Robbins, (2013)

Gambar 1.6 merangkum bagaimana budaya organisasi didirikan dan dipertahankan. Budaya asli berasal dari filosofi pendiri dan kuat mempengaruhi kriteria perekrutan ketika perusahaan tumbuh. Tindakan manajer puncak mengatur iklim umum, termasuk apa perilaku yang dapat diterima dan apa yang tidak. Jalan karyawan yang disosialisasikan akan tergantung pada tingkat keberhasilan yang dicapai mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam seleksi proses, dan preferensi manajemen puncak untuk metode sosialisasi. Budaya ditransmisikan kepada karyawan dalam sejumlah bentuk, yang paling kuat menjadi cerita, ritual, simbol materi, dan bahasa.

Dilihat dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa proses pembentukan dari budaya organisasi itu sendiri adalah dari keputusan para pemimpin yang membentuk nilai, kriteria dan asumsi yang disosialisasikan lalu dapat terbentuk menjadi budaya organisasi dan bila ingin budaya organisasi tetap terjaga maka harus dipelajari.

3. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pembentukan Budaya Organisasi

Bukan hanya terdapat proses pembentukan budaya organisasi saja tetapi juga ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi salah satunya Mathen Davis, dimana beliau memandang budaya organisasi sebagai kepribadian organisasi (*organization's personality*) sebagai hasil dan seluruh gambaran tentang organisasi yang meliputi orang-orangnya, sasaran, teknologi, ukuran, usia, persatuan pekerja, kebijakan dan kesuksesan. Dalam pembentukan budaya organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Lingkungan usaha, merupakan lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- 2) Nilai-nilai (*values*), merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
- 3) Panutan/keteladanan, yang dimaksud dengan hal tersebut adalah orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
- 4) Upacara-upacara (*rites and ritual*), yaitu acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.

Selanjutnya ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi yaitu menurut Deal dan Kennedy (dalam Tika, 2010):

- a) Lingkungan usaha, merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang

berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah dan lain –lain

- b) Nilai-nilai, adalah keyakinan dasar yang dianut sebuah organisasi. Nilai-nilai yang dianut dapat berupa slogan atau moto yang berfungsi sebagai jati diri, rasa istimewa yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan Harapan konsumen, merupakan ungkapan padat yang penuh makna bagi konsumen sekaligus harapan baginya terhadap perusahaan.
- c) Pahlawan, adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata
- d) Ritual, deretan kegiatan berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi
- e) Jaringan budaya, jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberikan interpretasi terhadap informasi

Dari yang dijelaskan dari dua teori mengenai faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu ada Lingkungan usaha, Nilai-nilai (*values*), Panutan/keteladanan, Pahlawan, Upacara-upacara (*rites and ritual*) dan Jaringan budaya.

4. Proses Sosialisasi Budaya Organisasi

Dalam konteks organisasi, perilaku anggota organisasi yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan organisasi atau budaya organisasi yang diterapkan tentunya tidak timbul secara otomatis, dimana agar karyawan tersebut juga memiliki perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan itu memerlukan beberapa proses diantaranya itu proses sosialisasi budaya organisasi yang dilakukan.

Luthans (2006), mengemukakan tahapan proses sosialisasi budaya organisasi adalah:

a) Seleksi terhadap calon karyawan

Pemimpin harus selektif dalam menerima calon karyawan. Karyawan harus memenuhi kualifikasi persyaratan yang ditentukan agar mereka mampu berpedoman pada sistem nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya organisasi.

b) Penempatan karyawan

Penempatan karyawan haruslah sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya.

c) Pendalaman bidang pekerjaan

Pendalaman bidang pekerjaan karyawan dan pemahaman tugas, hak dan kewajiban perlu dilakukan oleh pemimpin. Pendalaman bidang pekerjaan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan analisis kebutuhan dan permasalahannya.

d) Pengukuran kinerja dan pemberian penghargaan

Kinerja organisasi perlu diukur secara periodik 6 bulan sekali atau minimal setiap tahun berikutnya. Peningkatan kinerja organisasi harus diimbangi dengan pemberian penghargaan non-materi secara adil dan layak kepada setiap individu organisasi yang berprestasi

e) Penanaman kesetiaan kepada nilai-nilai utama organisasi

Kesetiaan kepada nilai-nilai utama seperti mengutamakan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. Bekerja diorganisasi atau perusahaan berarti beribadah dan demi kepentingan orang banyak.

f) Memperluas informasi/cerita/berita tentang budaya organisasi

Pimpinan dan manajer perlu memperluas informasi dan menceritakan peraturan-peraturan organisasi, kepegawaian, dan sanksi-sanksi kerja kepada karyawan agar mereka mampu memahami dan mematuhi.

g) Pengakuan dan promosi karyawan

Pimpinan perlu memberikan pengakuan dalam bentuk promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi tinggi, memberikan predikat karyawan teladan berdasarkan prestasi mereka.

Robbins dan Judge (2007) menjelaskan bahwa sosialisasi merupakan salah satu cara yang penting untuk dapat menanamkan budaya organisasi di sebuah organisasi. Dimana menurut (Robbins & Judge, 2013) terdapat tiga proses sosialisasi budaya organisasi yang harus diterapkan untuk yaitu:

- 1) tahap prakedatangan, menjelaskan bahwa setiap individu atau karyawan sebelum bergabung kedalam organisasi melakukan pembelajaran dengan memahami seperangkat nilai-nilai, sikap dan harapan. Suksesnya sebuah organisasi sangat bergantung pada seberapa jauh mana karyawan bercita-cita, dan dapat mengantisipasi harapan dengan benar.
- 2) Tahap keterlibatan (*encounter*), karyawan baru telah dapat melihat seperti apa organisasinya yang sebenarnya dan menghadapi jika harapan dan kenyataan yang dicita-citakan sebelumnya berbeda.
- 3) Tahap metamorfosis, yaitu karyawan akan merasakan bahwa perubahan yang relatif tahan lama akan terjadi.

Dilihat dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya proses sosialisasi itu terdiri dari tiga tahap yaitu, tahap prakedatangan, tahap keterlibatan (*encounter*) dan yang terakhir yaitu tahap metamorfosis.

(Robbins & Judge, 2013) juga berpendapat bahwasannya terdapat tiga cara bagi karyawan untuk mempelajari budaya yang pertama yaitu:

- a) *Cerita* adalah bisa berupa pembahasan yang dilakukan baik itu dari atasan kepada karyawan, karyawan ke karyawan dan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan mengenai tujuan dan proses dalam pencapaiannya
- b) *Ritual* adalah rangkaian kegiatan yang berulang-ulang yang mengekspresikan dan memperkuat nilai-nilai kunci organisasi — tujuan apa yang paling penting dan orang mana yang penting serta yang bisa dibuang

- c) *Simbol Material* adalah karyawan juga dapat mempelajari dari plang – plang atau bentuk dari simbol material yang lainnya
- d) *Bahasa* adalah Banyak organisasi dan subunit di dalamnya menggunakan bahasa untuk membantu anggota mengidentifikasi budaya, membuktikan penerimaan mereka, dan membantu melestarikannya

Karena dapat disimpulkan bahwasannya bila kita hanya mengetahui bagaimana proses dalam sosialisasi tetapi kita kurang mengetahui mengenai bagaimana cara karyawan tersebut untuk mempelajarinya itu pasti terasa kurang. Dan dapat dijelaskan bahwasannya terdapat empat cara bagi karyawan untuk mempelajarinya yaitu, melalui cerita, ritual, simbol material, dan bahasa.

5. Karakteristik budaya organisasi

Menurut (Wibowo, 2010), mengemukakan bahwa karakteristik budaya organisasi terbagi atas tujuh, sebagai berikut: a). *Innovation* (Inovasi), b). *Stability* (Stabilitas), c). *Orientation toward people* (Orientasi pada individu), d). *Result-orientation* (Orientasi pada hasil), e). *Easygoingness* (Bersikap tenang), f). *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail), g). *Collaborative orientation* (Orientasi pada kolaborasi).

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keberanian berinovasi dan mengambil resiko (*Innovation and risk taking*),
Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap hal yang detail (*Attention to detail*), Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail dan menjaga kualitas secara menyeluruh sampai ke hal-hal yang kecil.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia atau kemanusiaan (*People orientation*), Yaitu sejauh mana keputusan keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim atau berfokus pada kerja tim (*Team orientation*), Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.
6. Agresifitas karyawan dalam berkarya (*Aggressiveness*), Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai.
7. Stabilitas (*Stability*), Yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Masing-masing karakteristik ini ada pada kontinum dari rendah ke tinggi. Penaksiran organisasi pada mereka, kemudian, memberikan gambaran gabungan budaya dan sebuah dasar untuk pemahaman bersama yang dimiliki anggota tentang organisasi, bagaimana hal-hal dilakukan di dalamnya, dan cara mereka seharusnya berperilaku Robbins (2013).

6. Peran Budaya Organisasi

Peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (Wirawan, 2007):

- 1) Identitas organisasi, Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi
- 2) Menyatukan organisasi, Budaya organisasi merupakan lem normative yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menerapkan budaya organisasi.
- 3) Reduksi konflik, Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.
- 4) Komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok, Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

- 5) Reduksi ketidakpastian, Budaya organisasi mengurangi ketidak pastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.
- 6) Menciptakan konsistensi Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, nasabah, pelanggan, atau klien organisasi.
- 7) Motivasi, Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kinerja organisasi, Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.
- 9) Keselamatan kerja, Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Richard L Gardner dalam penelitiannya menunjukan bahwa faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi

perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja.

- 10) Sumber keunggulan kompetitif, Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2013), budaya mempunyai beberapa fungsi yang dijalankan pada organisasi. Adapun fungsi budaya organisasi tersebut antara lain:

- a) Budaya memiliki peran yang menentukan batas, dimana ia menciptakan perbedaan antara satu organisasi dan lainnya.
- b) Menyampaikan rasa identitas untuk organisasi anggota
- c) Budaya memfasilitasi komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi individu.
- d) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara

lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi itu memiliki peran antara lain: a). Budaya memiliki peran yang menentukan batas b). Menyampaikan rasa identitas untuk organisasi anggota c). Budaya memfasilitasi komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi individu d). Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) terdapat beberapa cara untuk mempertahankan/ menjaga budaya yaitu:

- a) Seleksi, Tujuan eksplisit dari proses seleksi adalah untuk mengidentifikasi dan merekrut individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk berhasil. Akhir keputusan, karena itu sangat dipengaruhi oleh penilaian pembuat keputusan seberapa baik kandidat akan cocok dengan organisasi, mengidentifikasi orang-orang yang nilai-nilai pada dasarnya konsisten dengan setidaknya sebagian yang baik dari organisasi.
- b) Manajemen Top, Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak besar tentang budaya organisasi. Melalui kata-kata dan perilaku, eksekutif senior menetapkan norma-norma yang menyaring melalui organisasi tentang, misalnya, apakah pengambilan risiko itu diinginkan, berapa banyak kebebasan yang diberikan manajer kepada karyawan, pakaian apa yang pantas, dan tindakan apa yang mendapat kenaikan gaji, promosi, dan imbalan lainnya.

- c) Sosialisasi, Tidak peduli seberapa bagus pekerjaan yang dilakukan organisasi dalam merekrut dan seleksi, karyawan baru perlu bantuan beradaptasi dengan budaya yang berlaku.

B. Perspektif Teoretis

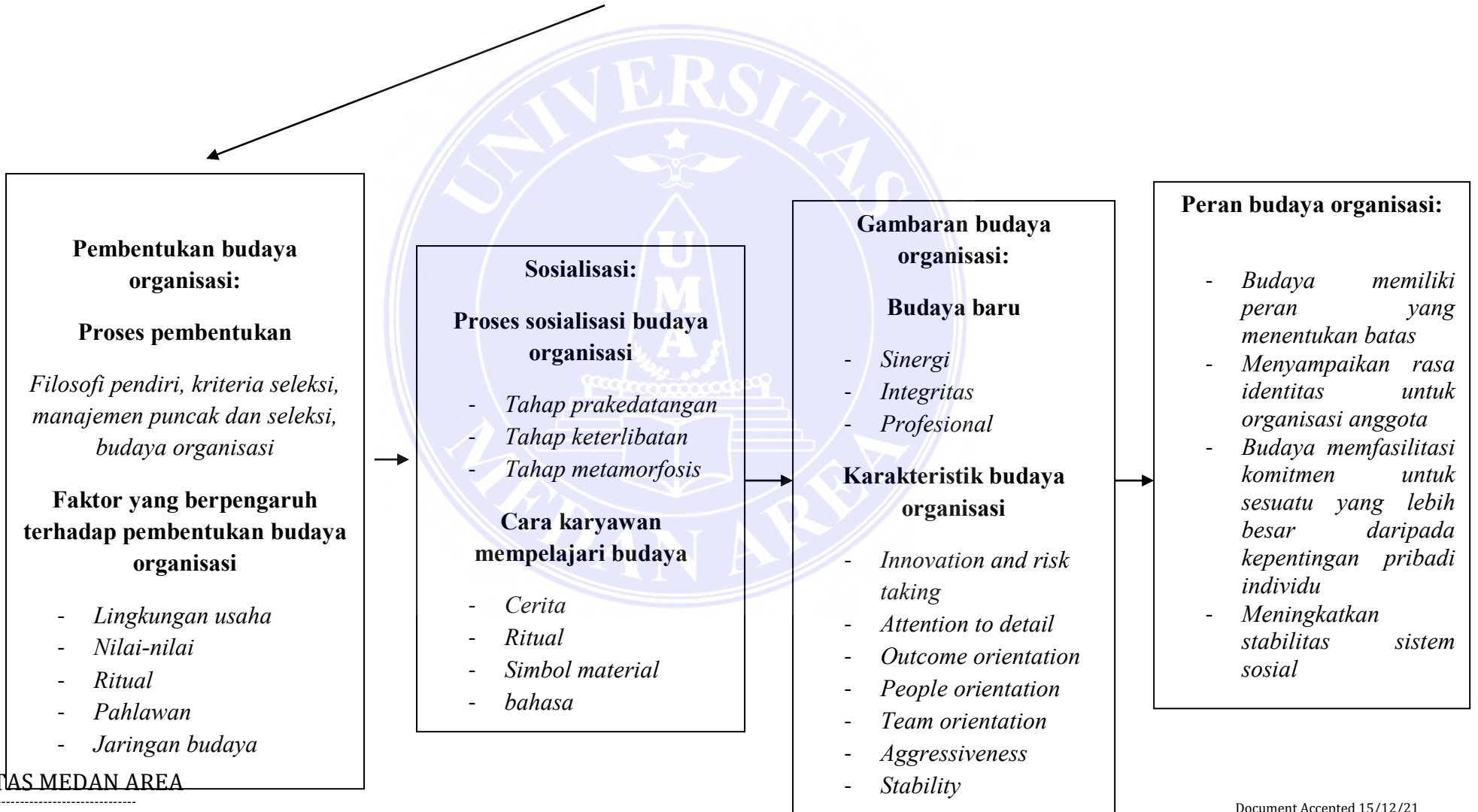
PTPN III merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan, pengelolaan, dan pemasaran hasil perkebunan. Dimana mereka baru saja melakukan perubahan budaya organisasi yang disebabkan oleh perusahaan yang melakukan proses (*Holding*) penggabungan dari PTPN I sampai PTPN 14. Sebelumnya antara PTPN itu mempunyai budaya organisasi yang berbeda tetapi setelah dilakukannya proses holding maka sekarang budaya organisasi mereka telah sama, yaitu SIPRO (sinergi, integritas dan profesional) sebagai budaya organisasi mereka yang baru.

Budaya organisasi adalah sesuatu yang terdiri dari suatu nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dengan sistem makna bersama yang akan digunakan untuk membedakan antara organisasi satu dengan lainnya yang diajarkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengertian tersebut muncul karena hasil pengamatan dari fenomena yang telah dilakukan oleh peneliti pada saat pra-penelitian dilakukan.

Dan didukung dengan teori menurut (Robbins & Judge, 2013) :
“*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain.

C. Paradigma Penelitian

BUDAYA ORGANISASI



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) mendefinisikan metode penelitian sebagai berikut: “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis”.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, menurut (Sugiyono, 2014) metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *Makna* dari pada *Generalisasi*.

Pendekatan ini digunakan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan mengandung makna: dimana makna tersebut merupakan data yang sebenarnya. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan

data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2007).

Penelitian ini memilih jenis penelitian *Etnografi*. Studi *Etnografi* merupakan salah satu deskripsi tentang cara mereka berfikir, hidup, berperilaku (Noeng, 2000) inti dari etnografi adalah upaya untuk memperlihatkan makna-makna tindakan dari kejadian yang menimpa orang yang ingin kita pahami.

Sesuai dengan karakter tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu berusaha mendekati informasi selengkap mungkin mengenai Budaya Organisasi di PTPN III (PT. Perkebunan Nusantara III Persero) Kota Medan. Informasi yang digali lewat wawancara mendalam terhadap informan (Anggota Organisasi). Pendekatan kualitatif memfokuskan diri lebih pada proses dan makna bagaimana manusia memberi makna pada proses kehidupannya serta menuntut peneliti untuk bertindak sebagai instrument utama penelitian.

B. Unit Analisis

Defenisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2013) : “*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam (Ngusmanto, 2017) menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai –nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan PTPN III (PT. Perkebunan Nusantara Persero) Kota Medan, yaitu masing-masing satu orang staf dari bagian *Sdm*, *Humas*, dan *lapangan* dengan jabatan yang bervariasi baik (*middle*, dan bawahan). Pengambilan sumber data penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian, sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi *sample* yaitu kepala bagian dari bidang Sdm, Humas dan Lapangan yang berjumlah 3 orang dengan minimal lama kerja 3 tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Moleong, 2007). Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, atas dasar konsep tersebut. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Sedangkan pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya (Moleong, 2007). Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang Budaya Organisasi PTPN III (PT. Perkebunan Nusantara Persero) Kota Medan.

2. Wawancara

Teknik wawancara memiliki dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Dimana peneliti menggunakan wawancara terstruktur sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya

pun telah disiapkan. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara (Sugiyono, 2014).

3. Dokumentasi

Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Moleong, 2007). Dokumen digunakan untuk keperluan penelitian menurut Guba dan Lincoln dalam (Moleong, 2007). Oleh karena itu (Sugiyono, 2014) menjelaskan apa sajakah yang termasuk dalam dokumentasi, yaitu berbentuk tulisan, gambar, dan karya.

E. Teknik pengorganisasian dan Analisis Data

Patton dalam (Moleong, 2007), teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar, ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap hasil analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian.

Menurut Bogdan dan Tylor dalam (Moleong, 2007), mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) yang di sarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja itu. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitik beratkan pada pengorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya ialah mengadakan *reduksi* data yang dilakukan dengan jalan melakukan *abstraksi*. *Abstraksi* merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya.

Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu di dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dibuat sambil melakukan koding. Tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantive dengan menggunakan metode tertentu (Moleong, 2007).

F. Teknik Pemanapan Kredibilitas Penelitian

Kredibilitas adalah istilah yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menggantikan konsep validitas (Poerwandari, 2007). Deskripsi mendalam yang menjelaskan kemajemukan (kompleksitas) aspek-aspek menjadi salah satu ukuran kredibilitas penelitian kualitatif juga terletak pada keberhasilan mencapai maksud mengeksplorasi masalah dan mendeskripsikan *setting*, proses, kelompok sosial atau pola interaksi yang kompleks.

Serta untuk dapat meningkatkan kejegan dan kesahihan penelitian kualitatif adalah melakukan triangulasi. Triangulasi bertujuan untuk mengambil sumber-sumber data yang berbeda dapat digunakan untuk mengolaborasi dan

memperkaya penelitian, dan dengan memperoleh data dari sumber berbeda, dengan teknik pengumpulan yang berbeda, maka penelitian dapat menguatkan derajat manfaat studi pada *setting-setting* berbeda pula Marshall (dalam Poerwandari, 2007).

Selanjutnya Denzim (dalam Palton, 2009) menyatakan triangulasi dapat dilakukan melalui tipe 4 dasar, antara lain sebagai berikut:

1. Triangulasi data, yaitu penggunaan beragam sumber data dalam penelitian
2. Triangulasi investigator, yaitu menggunakan beberapa evaluator atau ilmuwan sosial yang berbeda untuk memberikan penilaian terhadap proses penelitian khususnya pengumpulan dan analisis data untuk mendapatkan pendapat pembanding mengenai hasil penelitian.
3. Triangulasi teori, yaitu menggunakan sudut pandang ataupun konsep teoritis ganda dalam menganalisis atau menafsirkan seperangkat tunggal data yang diperoleh dari lapangan.
4. Triangulasi metodologis, yaitu menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk mempelajari masalah penelitian, seperti wawancara, observasi, wawancara terstruktur, diskusi kelompok terarah, dan mempelajari dokumen.

G. Analisis data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Analisis data kualitatif bersifat induktif yang selanjutnya dikembangkan menjadi suatu hipotesis kemudian selanjutnya dicarikan kembali secara berulang –ulang sehingga menghasilkan keputusan apakah hipotesis tersebut bisa diterima dan jika iya maka hipotesis tersebut menjadi teori.

Proses analisis data kualitatif yang berlangsung dari sebelum terjun ke lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai di lapangan.

1) Analisis sebelum di lapangan.

Analisis dilakukan berdasarkan hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan menentukan fokus penelitian. Dimana PTPN III baru saja melakukan perubahan budaya organisasi yang disebabkan oleh perusahaan yang melakukan proses (*Holding*) penggabungan dari PTPN I sampai PTPN 14. Sebelumnya antara PTPN itu mempunyai budaya organisasi yang berbeda tetapi setelah dilakukannya proses *Holding* maka sekarang budaya organisasi mereka telah sama, yaitu Sipro (sinergi, integritas dan profesional) sebagai budaya organisasi yang baru.

Sehingga dari data diatas peneliti ingin menganalisis bagaimana cara perusahaan untuk menginternalisasikan budaya baru mereka kepada

perusahaannya bagaimana gambaran serta bagaimana peran dari budaya organisasi yang baru terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

- 2) Analisis data di lapangan model Miles dan Huberman, terdapat beberapa aktivitas dalam analisis data, yaitu: - *Data reduction* (reduksi data) data yang diperoleh dari lapangan saat banyak oleh karena itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. - *Data display* (peyajian data) dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya.- *Conclusion drawing* atau verification langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan.
- 3) analisis data dilapangan Model Spradley (1980) analisis data di penelitian kualitatif menjadi beberapa tahapan penelitian. Dimana analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catata lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian Budaya Organisasi di PT.Perkebunan Nusantara III Kota Medan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses pembentukan budaya organisasi baru di PTPN III karena adanya pembentukan *Holding* perkebunan, kedua dikarenakan pergantian pimpinan direksi pada tahun 2019, ketiga pimpinan melihat bahwa nilai yang sekarang sudah tidak cocok dengan keadaan saat ini dan haru diperbaharui (diubah), dirundingkan setelah itu disosialisasikan.

Dan juga terdapat beberapa Faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi di PTPN III yaitu, pertama itu dikarenakan penambahan variasi produk, kedua perubahan visi dan misi perusahaan, ketiga perubahan pemimpin, keempat dipengaruhi oleh *Stake Holder* .

2. Proses sosialisasi budaya organisasi yang dilakukan di PTPN III yaitu, pertama pada saat proses rekrutment budaya organisasi baru dimasukkan sebagai kriteria seleksi yang harus dimiliki sesuai dengan keinginan perusahaan, dan kedua juga diperlangsungkan seperti sosialisasi menggunakan plang, *standing* , video, *morning move on* (upacara, dan apel pagi), brifing/rapat yang dilakukan setiap dua

minggu sekali atau sebulan sekali tergantung kebijakan dari atasan masing-masing bidang.

Dan juga ada sistem SIBP (sistem informasi budaya organisasi yang mempunyai tujuh program yang setiap bulan akan diupload untuk menjadi bukti setelah itu dievaluasi dan diberi nilai dan bila persentase dibawah harapan maka akan diharuskan untuk membuat laporan pertanggung jawaban kenapa budaya organisasi baru itu tidak terlaksana.

Dan bagi karyawan itu sendiri terdapat beberapa cara dalam mempelajari budaya baru yang disosialisasikan seperti, dengar cerita dari karyawan lain, melihat plang SIPRO yang disediakan perusahaan, saat upacara dan apel, juga dari kata SIPRO itu sendiri yang memudahkan mereka dapat mengingat dan mempelajarinya.

Kegiatan sosialisasi bersifat top down sesuai jenjang jabatan (perbagian) dengan cara sosialisasi yang berdasarkan kebijakan dari pimpinan bagian, bidang dan divisi masing-masing kepada karyawan. Dengan tetap dilakukannya evaluasi tetapi tidak akan diberikan hukuman bagi yang belum menerapkannya. Tetapi tidak untuk subjek ketiga karena tidak ada proses evaluasi dan untuk pensosialisasian yang dilakukan dibagian mereka hanya dengan apel pagi.

3. Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III itu dimana setiap karyawan perusahaan secara tidak sadar sebenarnya telah menerapkan apa yang menjadi budaya organisasi baru baik itu (sinergi, integritas, dan profesional) ini dalam proses kerja karena ini merupakan

pembaharuan dari budaya organisasi lama. Subjek penelitian mengatakan bahwasannya budaya organisasi yang sekarang itu lebih sistematis, lebih terukur, lebih terbuka (transparan) dalam penyampaian mengenai perusahaan.

Dan juga terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi baru yang diterapkan yaitu, pertama perusahaan bukan hanya menuntut untuk tepat waktu saja dalam mengumpulkan/mengerjakan suatu pekerjaan tetapi juga dengan memberikan inovasi dalam mengerjakannya, kedua budaya organisasi perusahaan juga mengutamakan kerjasama dalam pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya kerjasama antar individu tetapi juga dengan kelompok (*team*), ketiga perusahaan juga berorientasi dengan hasil dengan contoh pensosialisasian budaya organisasi baru yang membebaskan cara sosialisasi sesuai kebijakan masing-masing yang diutamakan adalah budaya organisasi yang sudah tersosialisasikan dan tersampaikan kepada seluruh karyawan.

4. Peran budaya organisasi budaya baru di PTPN III menurut *subjek pertama* Budaya organisasi SIPRO juga dapat mengarahkan, memonitori, memotivasi dalam bentuk memberikan semangat untuk proses kerja karyawan, dan yang paling utama dapat membantu karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, budaya organisasi ini dapat membuat kita mengerti akan batasan.

Subjek kedua mempengaruhi hasil kinerja baik saya maupun karyawan, dapat memberikan motivasi, dapat membuat karyawan bisa lebih taat baik aturan perusahaan atau lainnya dan tidak melakukan

kegiatan kecurangan, juga dapat membuat sistem kerja menjadi lebih sistematis dalam mencapai target/tujuan dari perusahaan dan tidak hanya berpatok kepada *job description* saja, Serta budaya organisasi baru adalah cerminan (identitas) dari PTPN III didepan perusahaan lain.

Subjek ketiga Untuk subjek ketiga budaya organisasi baru dapat terhadap hasil kinerja mereka, dapat memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja, dapat membuat perilaku atau dapat membimbing dan mengarahkan karyawan agar lebih terarah untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Budaya organisasi sekarang dapat membuat lebih sistematis dalam proses kerja, dan juga dapat membantu atau mempermudah dalam mencapai target/tujuan perusahaan, Selain itu budaya organisasi juga dapat menjadi cover dari perusahaan itu sendiri.

Dapat dikatakan budaya organisasi baru ini sudah tersosialisasi dengan cukup baik itu dikarenakan dari tiga orang yang menjadi subjek penelitian satu orang bagian lapangan tidak mengetahuinya dan untuk tiga informan penelitian sudah budaya SIPRO itu sendiri.

B. Saran

1. Saran bagi perusahaan atau organisasi
 - a. Perusahaan harus lebih memperhatikan atau melibatkan bagian lapangan dalam rancangan dari perusahaan
 - b. Pihak lapangan atau bagian keamanan harus menambah proses atau cara-cara yang digunakan untuk mensosialisasikan budaya organisasi baru ini kepada karyawan keamanan
 - c. Dapat menjelaskan dengan cara yang lebih dipahami oleh setiap karyawan
 - d. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi dalam proses evaluasi yang dilakukan apakah benar data yang diterima sesuai dengan keadaan yang tampak
2. Saran bagi individu/karyawan
 - a. Individu harus lebih peduli dengan hal yang bukan hanya berkaitan dengan jobdesk mereka tetapi juga yang berkaitan dengan perusahaan (pengembangan perusahaan)
 - b. Karyawan harus lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja
3. Saran bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan untuk konsep teori yang lebih mendalam dan lebih luas baik itu Area, Topik Pembahasan dan Metodologi.
 - b. Dapat melakukan penelitian dengan subjek penelitian yang lebih mendalam/ bervariasi lagi.
 - c. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 1-19.
- Immanuel, & Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Journal Of Management* , 1-11.
- Moleong, L. J. (2007). *Etodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi* , 33-39.
- Ngusmanto. (2017). *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Noeng, M. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta.
- Rivai, & Dr, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantatif dan Kualitatif dan R& D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2009). *Leadership in Organization*. New Jersey: Pearson Education.
- <https://www.holding-perkebunan.com/>
- <https://pressrelease.kontan.co.id/release/holding-perkebunan-nusantara-ptpn-iii-dukung-pembentukan-holding-rs-bumn-untuk-optimalkan-layanan-kesehatan-masyarakat>



LAMPIRAN A

Informed consent, lembar persetujuan responden dan informan

INFORMED CONSENT I

Sebelum melakukan penelitian, responden diharapkan untuk membaca lembaran ini yang berisikan informasi tentang penelitian. Berikut informasinya:

1. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir berupa skripsi guna mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan sebagai jaminan kesukarelaan, peneliti menghormati hak-hak responden dan bahwasannya responden dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk menjadi responden ataupun informan pada penelitian ini.
2. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengalaman dan pengetahuan yang dialami serta diketahui baik itu oleh responden ataupun informan selama bekerja di PTPN III Kota Medan.
3. Bahwasannya peneliti mewawancarai responden untuk memperoleh informasi tentang pengalaman yang dialami diri responden itu sendiri. Selama wawancara responden bersedia dengan sukarela menjawab pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dan peneliti sepenuhnya akan menyimpan dan menjamin semua informasi yang telah diberikan oleh responden serta bahwasannya semua data yang diperoleh peneliti dari responden dijamin kerahasiannya dan tidak ada yang mengetahuinya selain responden dan peneliti.
4. Penelitian akan dilakukan sesuai dengan jadwal kosong baik itu responden maupun informant yang sudah disepakati oleh kedua nelah pihak.
5. Proses wawancara atau penelitian yang dilakukan sesuai dengan kenyamanan diri bersama, berhubung adanya pandemi Covid-19.
6. Subjek dan peneliti sudah setuju bahwasannya penelitian akan dilakukan secara online baik itu melalui aplikasi *zoom* atau dengan *Video Call*.
7. Risiko penelitian, responden akan menghabiskan waktu dengan peneliti untuk melakukan wawancara namun peneliti bertanggung jawab penuh atas hal yang akan terjadi selama penelitian ini.
8. Untuk penelitian ini subjek berbaik hati tidak ingin menerima hadiah yang diberikan peneliti.

Demikian informasi tentang penelitian ini, selanjutnya jika bersedia menjadi subjek penelitian ini, responden dapat menandatangani responden dapat menandatangani lembar persetujuan responden dihalaman selanjutnya.

INFORMED CONSENT II

Sebelum melakukan penelitian, responden diharapkan untuk membaca lembaran ini yang berisikan informasi tentang penelitian. Berikut informasinya:

1. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir berupa skripsi guna mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan sebagai jaminan kesukarelaan, peneliti menghormati hak-hak subjek dan bahwasannya respon dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk menjadi responden ataupun informan pada penelitian ini.
2. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengalaman dan pengetahuan yang dialami serta diketahui baik itu oleh responden ataupun informan selama bekerja di PTPN III Kota Medan.
3. Bahwasannya peneliti mewawancarai informant ataupun responden untuk memperoleh informasi tentang pengalaman yang dialami diri responden itu sendiri. Selama wawancara res bersedia dengan sukarela menjawab pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dan peneliti sepenuhnya akan menyimpan dan menjamin semua informasi yang telah diberikan oleh subjek serta bahwasannya semua data yang diperoleh peneliti dari subjek dijamin kerahasiannya dan tidak ada yang mengetahuinya selain subjek dan peneliti.
4. Penelitian akan dilakukan sesuai dengan jadwal kosong baik itu responden maupun informant yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak.
5. Proses wawancara atau penelitian yang dilakukan sesuai dengan kenyamanan diri bersama, berhubung adanya pandemi Covid-19.
6. Subjek dan peneliti sudah setuju bahwasannya penelitian akan dilakukan secara langsung baik itu dikantor PTPN III Kota Medan ataupun di rumah dari subjek itu sendiri.
7. Risiko penelitian, subjek akan menghabiskan waktu dengan peneliti untuk melakukan wawancara namun peneliti bertanggung jawab penuh atas hal yang akan terjadi selama penelitian ini.
8. Untuk penelitian ini peneliti memberikan sedikit hadiah (*Reward*) baik itu berupa kue bolu ataupun buah jeruk.

Demikian informasi tentang penelitian ini, selanjutnya jika bersedia menjadi subjek penelitian ini, responden dapat menandatangani responden dapat menandatangani lembar persetujuan responden dihalaman selanjutnya.

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Andriyan Dwi Prabowo*
 Jenis kelamin : *Laki-laki*
 Usia : *32 tahun*
 Jabatan : *Staf Asesmen Bagian SDM*
 Lama kerja : *7,5 tahun*

Secara sukarela tanpa ada unsur paksaan, saya bersedia berperan dalam penelitian ini. Saya telah diminta dan menyetujui agar saya dapat berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Peneliti telah menjelaskan penelitian beserta tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan untuk memberi izin kepada peneliti untuk memperoleh informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwasannya identitas saya dari pihak terkait lainnya beserta informasi yang kami berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian.

Medan, 2020

Responden



LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tondi Hendriyan Lubis
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Usia : 34 Tahun
 Jabatan : Staf Humas
 Lama kerja : ± 8 tahun

Secara sukarela tanpa ada unsur paksaan, saya bersedia berperan dalam penelitian ini. Saya telah diminta dan menyetujui agar saya dapat berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Peneliti telah menjelaskan penelitian beserta tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan untuk memberi izin kepada peneliti untuk memperoleh informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwasannya identitas saya dari pihak terkait lainnya beserta informasi yang kami berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2020

Responden



LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A.P. Pulungan
 Jenis kelamin : laki-laki
 Usia : 53 tahun
 Jabatan : Lapangan (security)
 Lama kerja : 33 tahun

Secara sukarela tanpa ada unsur paksaan, saya bersedia berperan dalam penelitian ini. Saya telah diminta dan menyetujui agar saya dapat berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Peneliti telah menjelaskan penelitian beserta tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan untuk memberi izin kepada peneliti untuk memperoleh informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwasannya identitas saya dari pihak terkait lainnya beserta informasi yang kami berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 10 Agustus, 2020

Responden

A.P. Pulungan
 (A.P. Pulungan)



LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WUWUS JUNIASARI
 Jenis kelamin : PEREMPUAN
 Usia : 31 TAHUN
 Jabatan : KRANI KESEJAHTERAAN LAYANAN /SDM
 Lama kerja : 10 TAHUN

Secara sukarela tanpa ada unsur paksaan, saya bersedia berperan dalam penelitian ini. Saya telah diminta dan menyetujui agar saya dapat berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Peneliti telah menjelaskan penelitian beserta tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan untuk memberi izin kepada peneliti untuk memperoleh informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwasannya identitas saya dari pihak terkait lainnya beserta informasi yang kami berikan akan dijamin kerahasiannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2020

Responden



LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YANI SUPRANI
 Jenis kelamin : Perempuan
 Usia : 52 Tahun
 Jabatan : K2 Konsolidasi Bag. Akuntansi
 Lama kerja : 27 tahun

Secara sukarela tanpa ada unsur paksaan, saya bersedia berperan dalam penelitian ini. Saya telah diminta dan menyetujui agar saya dapat berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Peneliti telah menjelaskan penelitian beserta tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan untuk memberi izin kepada peneliti untuk memperoleh informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwasannya identitas saya dari pihak terkait lainnya beserta informasi yang kami berikan akan dijamin kerahasiannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2020

Responden



LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ronald Pandaporn Sitompur
 Jenis kelamin : Laki - laki
 Usia : 44 1976
 Jabatan :
 Lama kerja : 21 tahun

Secara sukarela tanpa ada unsur paksaan, saya bersedia berperan dalam penelitian ini. Saya telah diminta dan menyetujui agar saya dapat berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Peneliti telah menjelaskan penelitian beserta tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan untuk memberi izin kepada peneliti untuk memperoleh informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengetahui bahwasannya identitas saya dari pihak terkait lainnya beserta informasi yang kami berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan penelitian

Medan, 2020

Responden





LAMPIRAN B

Pedoman wawancara dan observasi

PEDOMAN WAWANCARA RESPONDEN

Catatan: saya akan menggunakan metode wawancara dengan merekam /Recording dimana Pewawancara akan membutuhkan sebuah alat yang berupa perekam suara. Alat ini digunakan untuk merekam sebuah jawaban “ jawaban yang diberikan dari narasumber, sehingga mereka tidak akan kehilangan sebuah informasi sedikitpun. Setelah mendapatkan sebuah rekaman, pewawancara akan menulis transkrip tanya jawab tersebut dan menjadikannya sebuah tulisan berita.

A. (MIDDLE) BIDANG SDM PTPN III

I. Data Responden:

Nama :

Usia:

Jabatan :

Lama bekerja:

II. Pertanyaan

1. Bagaimana proses pembentukan budaya organisasi dan unsur-unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi?

a. proses pembentukan budaya organisasi

- Sebelumnya saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah bapak/ ibu sudah mengetahuinya?
- Apakah anda mengetahui apa saja yang menjadi penyebab terjadinya perubahan budaya organisasi yang terjadi di PTPN III?
- Apa saja yang melatar belakangi pergantian antara budaya organisasi lama menjadi budaya organisasi baru di PTPN III?

b. Unsur-unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi

- Apakah anda dapat menyebutkan nilai-nilai baik budaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama?
- Dan seberapa penting untuk pembentukan budaya organisasi ini dilakukan?

1. Bagaimana cara mensosialisasikan budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan?

a. Proses sosialisasi budaya organisasi

- Kalau saya boleh tahu sejak kapan anda mengetahui bahwasannya telah terjadi perubahan budaya organisasi yang dilakukan?
- Dari budaya organisasi yang anda ketahui, apakah budaya organisasi baru di PTPN III Medan dapat disosialisasikan kepada karyawan dengan baik?
- Kegiatan seperti apa yang dilakukan dalam proses sosialisasi budaya organisasi baru di PTPN III Medan?
- Apakah terdapat kesulitan dalam proses sosialisasi kepada karyawan untuk pergantian budaya organisasi tersebut?
- Pada diri anda itu sendiri apakah terdapat kesulitan untuk menerima budaya baru yang disosialisasikan ini?

- Dari apa yang telah disosialisasikan (budaya organisasi baru), apakah dapat membuat selaras antara budaya organisasi baru terhadap perilaku dan sikap dalam bekerja?
 - Menurut anda bila ada karyawan yang tidak mengetahui tentang budaya organisasi yang baru ini dimana letak dari kesalahan itu sendiri apakah dapat dikatakan pada proses sosialisasi yang dilakukan?
 - Dan bila ada apakah karyawan tersebut akan diberikan hukuman?
 - Serta sebaliknya apabila ia mengerjakan atau menerima dengan baik akan diberikan sebuah reward untuk itu?
 - Menurut anda seberapa penting proses sosialisasi budaya organisasi baru ini dilakukan di PTPN III Medan?
- b. Cara karyawan mempelajari budaya**
- Kalau anda sendiri bagaimana cara anda tahu tentang proses pergantian budaya organisasi ini?
 - Dan seberapa besar peran dari atasan dalam penyampaiannya?
 - Apakah atasan melakukan proses wawancara ini secara langsung kepada karyawan atau melalui perantara?
 - Apakah dalam proses sosialisasi yang dilakukan mereka mempunyai sistem yang sama atau tidak?
 - Dan menurut anda apakah kegiatan atau proses sosialisasi yang dilakukan sekarang itu sudah baik?
2. Bagaimana gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan?
- a. Budaya baru:**
- Bagaimana implementasi dari nilai –nilai budaya organisasi baru yang diterapkan di PTPN III Medan (sinergi, integritas, dan profesional)?
 - Sebagai karyawan, sinergi apa yang harus dilakukan antar karyawan untuk mencapai sasaran kerja?
 - Terkait dengan integritas, bagaimana seharusnya karyawan bersikap dan berperilaku kepada karyawan lainnya?
 - Sejauh pemahaman anda, apakah tindakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat dikatakan profesional?
- b. Karakteristik budaya organisasi**
- Dapatkah anda dapat menyebutkan masing masing dari nilai yang terkandung di dalam SIPRO?
 - Menurut anda apakah ada nilai yang seharusnya ada didalam budaya organisasi yang baru disosialisasikan ini?
 - Apakah menurut anda budaya organisasi yang baru ini baik untuk perusahaan?
3. Bagaimana peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan?
- Apakah nilai-nilai budaya organisasi baru yang disosialisasikan di PTPN III Medan dapat menjadi pengaruh dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?

- Apakah dengan mensosialisasikan budaya organisasi baru di PTPN III dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat?
- Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja karyawan?
- Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?
- Apakah menurut anda terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?
- Menurut anda adakah bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu anda dalam memperbaiki kinerja?
- Apakah nilai-nilai budaya organisasi baru yang disosialisasikan di PTPN III Medan dapat menjadi pengarah dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?

B. HUMAS DI PTPN III

I. Data Responden

Nama :

Usia:

Jabatan :

Lama bekerja:

II. Pertanyaan

2. Bagaimana proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri?

a. Proses pembentukan budaya organisasi:

- Sebelumnya saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah bapak/ ibu sudah mengetahuinya?
- Apakah anda mengetahui apa saja yang menjadi penyebab terjadinya perubahan budaya organisasi yang terjadi di PTPN III?
- Apa saja yang melatar belakangi pergantian antara budaya organisasi lama menjadi budaya organisasi baru di PTPN III?

b. Unsur-unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi

- Apakah anda dapat menyebutkan nilai-nilai baik budaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama?
- Dan seberapa penting untuk pembentukan budaya organisasi ini dilakukan?

3. Bagaimana cara mensosialisasikan budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan?

a. Proses sosialisasi budaya organisasi

- Kalau saya boleh tahu sejak kapan anda mengetahui bahwasannya telah terjadi perubahan budaya organisasi yang dilakukan?
- Apakah pihak humas berperan dalam proses sosialisasi dari budaya organisasi baru di PTPN III Medan?
- Apakah terdapat hambatan dalam proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Medan?

- Bagaimana anda mensosialisasikan budaya organisasi baru tersebut agar diterapkan dengan baik dalam proses kerja karyawan di PTPN III Medan?
- Dari apa yang telah disosialisasikan (budaya organisasi baru), apakah dapat membuat selaras antara budaya organisasi baru terhadap perilaku dan sikap dalam bekerja?
- Menurut anda bila ada karyawan yang tidak mengetahui tentang budaya organisasi yang baru ini dimana letak dari kesalahan itu sendiri apakah dapat dikatakan pada proses sosialisasi yang dilakukan?
- Dan bila ada apakah karyawan tersebut akan diberikan hukuman?
- Serta sebaliknya apabila ia mengerjakan atau menerima dengan baik akan diberikan sebuah reward untuk itu?
- Menurut anda seberapa penting proses sosialisasi budaya organisasi baru ini dilakukan di PTPN III Medan?

b. Cara karyawan mempelajari budaya

- Kalau anda sendiri bagaimana cara anda tahu tentang proses pergantian budaya organisasi ini?
- Dan seberapa besar peran dari atasan dalam penyampaian nya?
- Apakah atasan melakukan proses wawancara ini secara langsung kepada karyawan atau melalui perantara?
- Apakah dalam proses sosialisasi yang dilakukan mereka mempunyai sistem yang sama atau tidak?
- Dan menurut anda apakah kegiatan atau proses sosialisasi yang dilakukan sekarang itu sudah baik?

4. Bagaimana gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan?

a. Budaya organisasi:

- Bagaimana pandangan anda mengenai nilai –nilai budaya organisasi baru yang diterapkan di PTPN III Medan (sinergi, integritas, dan profesional)?
- Sebagai karyawan, sinergi apa yang harus dilakukan antar karyawan untuk mencapai sasaran kerja?
- Terkait dengan integritas, bagaimana seharusnya karyawan bersikap dan berperilaku kepada karyawan lainnya?
- Sejauh pemahaman anda, apakah tindakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat dikatakan profesional?
- Apakah ada evaluasi khusus terhadap budaya organisasi baru perusahaan untuk melihat sudah sejauh mana penerapan yang dilakukan karyawan PTPN III Medan?
- Menurut anda budaya organisasi manakah yang lebih selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh PTPN III Medan?

b. Karakteristik budaya organisasi:

- Dapatkah anda dapat menyebutkan masing masing dari nilai yang terkandung di dalam SIPRO?

- Menurut anda apakah ada nilai yang seharusnya ada didalam budaya organisasi yang baru disosialisasikan ini?
 - Apakah menurut anda budaya organisasi yang baru ini baik untuk perusahaan?
5. Bagaimana peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan?
- a. Peran budaya organisasi:**
- Apakah nilai-nilai budaya organisasi baru yang disosialisasikan di PTPN III Medan dapat menjadi pengaruh dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?
 - Apakah dengan mensoisalisasikan budaya organisasi baru di PTPN III dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat?
 - Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja karyawan?
 - Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?
 - Apakah menurut anda terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?
 - Menurut anda adakah bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu anda dalam memperbaiki kinerja?

C. LAPANGAN PTPN III

I. Data Responden

Nama :

Usia:

Jabatan :

Lama b ekerja:

II. Pertanyaan

1. Bagaimana proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri?

a. Proses pembentukan budaya organisasi:

- Kalau saya boleh tahu sejak kapan anda mengetahui bahwasannya telah terjadi perubahan budaya organisasi yang dilakukan?
- Sebelumnya saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah bapak/ ibu sudah mengetahuinya?
- Apakah anda mengetahui apa saja yang menjadi penyebab terjadinya perubahan budaya organisasi yang terjadi di PTPN III?
- Apa saja yang melatar belakangi pergantian antara budaya organisasi lama menjadi budaya organisasi baru di PTPN III?

b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi

- Apakah anda dapat menyebutkan nilai-nilai baik budaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama?
- Dan seberapa penting untuk pembentukan budaya organisasi ini dilakukan?

2. Bagaimana cara mensosialisasikan budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan?

a. Proses sosialisasi budaya organisasi

- Apakah anda dapat menyebutkan nilai-nilai baik budaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama?
- Cara sosialisasi apa saja yang dilakukan pihak perusahaan terhadap budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Medan?
- Apakah anda sudah memahami dan menerapkan apa yang disosialisasikan tentang nilai-nilai budaya organisasi baru di PTPN III Medan?
- Apakah dengan diterapkannya budaya organisasi baru dapat memotivasi anda dan karyawan untuk bekerja lebih giat?
- Apakah terdapat kesulitan dalam mengubah budaya organisasi lama menjadi budaya baru yang mempengaruhi proses kerja karyawan PTPN III Medan?

b. Cara karyawan mempelajari budaya

- Kalau anda sendiri bagaimana cara anda tahu tentang proses pergantian budaya organisasi ini?
- Dan seberapa besar peran dari atasan dalam penyampaian nya?
- Apakah atasan melakukan proses wawancara ini secara langsung kepada karyawan atau melalui perantara?
- Apakah dalam proses sosialisasi yang dilakukan mereka mempunyai sistem yang sama atau tidak?
- Dan menurut anda apakah kegiatan atau proses sosialisasi yang dilakukan sekarang itu sudah baik?

3. Bagaimana gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan?

a. Budaya baru :

- Bagaimana pandangan anda mengenai nilai –nilai budaya organisasi baru yang diterapkan di PTPN III Medan (sinergi, integritas, dan profesional)?
- Sebagai karyawan, sinergi apa yang harus dilakukan antar karyawan untuk mencapai sasaran kerja?
- Terkait dengan integritas, bagaimana seharusnya karyawan bersikap dan berperilaku kepada karyawan lainnya?
- Sejauh pemahaman anda, apakah tindakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat dikatakan profesional?
- Menurut anda budaya organisasi manakah yang lebih selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh PTPN III Medan?

b. Karakteristik budaya organisasi:

- Dapatkah anda dapat menyebutkan masing masing dari nilai yang terkandung di dalam SIPRO?
- Menurut anda apakah ada nilai yang seharusnya ada didalam budaya organisasi yang baru disosialisasikan ini?
- Apakah menurut anda budaya organisasi yang baru ini baik untuk perusahaan?

4. Bagaimana peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan?**c. Peran budaya organisasi:**

- Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja karyawan?
- Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?
- Apakah menurut anda terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?
- Menurut anda adakah bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu anda dalam memperbaiki kinerja?
- Apakah nilai-nilai budaya organisasi baru yang disosialisasikan di PTPN III Medan dapat menjadi pengarah dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?
- Apakah dengan mensosialisasikan budaya organisasi baru di PTPN III dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat?

PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN

A. Bagaimana proses pembentukan budaya organisasi dan faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri

- Apakah anda mengetahui tentang proses Holding yang dilakukan?
- Apakah telah terjadi perubahan direksi (struktur organisasi) PTPN III pada tahun 2019?
- Apakah terjadi pertambahan variasi dari hal yang di produksi pada tahun 2018?
- Menurut anda apa yang dapat mendasari terjadi perubahan budaya organisasi di PTPN III Kota Medan?

B. Bagaimana cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan ?

- Sebelumnya saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah bapak/ ibu sudah mengetahuinya?
- Apakah anda dapat menyebutkan nilai-nilai baik budaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama?
- Apakah anda mengalami kesulitan (hambatan) dalam menerapkan budaya organisasi yang baru kepada diri anda?
- Apakah kegiatan sosialisasi untuk mensosialisasikan dan menerapkan budaya organisasi baru ini langsung dilakukan oleh pemimpin atau dengan sistem/cara yang lainnya?
- Bagaimana cara pihak perwakilan perusahaan dalam mensosialisasikan atau melakukan proses penerapan kepada karyawan?
- Apakah kepala bidang/ perwakilan ditempat anda telah melakukan kegiatan sosialisasi tersebut?
- Dapatkah anda menyebutkan contoh dari cara penerapan budaya organisasi baru yang dilakukan oleh atasan anda?
- Apakah setiap sebelum melakukan kegiatan bekerja pada bidang anda melakukan kegiatan apel terlebih dahulu?
- Apa saja isi dalam kegiatan apel padi yang dilakukan tersebut?
- Apakah ada andil dari pihak humas dalam proses penerapan budaya organisasi baru?
- Menurut anda apakah budaya organisasi yang baru ini dapat memberikan motivasi pada diri anda?

C. Bagaimana gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan?

- Dapatkah anda menjelaskan baik mengenai sinergi, integritas dan profesional yang telah diterapkan?
- Sebagai karyawan, sinergi apa yang harus dilakukan antar karyawan untuk mencapai sasaran kerja?
- Kalau mengenai perilaku/nilai baik itu kerjasama, kepercayaan menurut anda seberapa penting nilai –nilai tersebut dalam kegiatan kerja?

- Terkait dengan integritas, bagaimana seharusnya karyawan bersikap dan berperilaku kepada karyawan lainnya?
- Dan bagaimana mengenai perilaku/nilai baik konsisten, kejujuran dan keteladanan dalam penerapan dikegiatan kerja?
- Sejauh pemahaman anda, apakah tindakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat dikatakan profesional?
- Serta bagaimana menurut anda mengenai kompetensi, bertanggung jawab dan inovasi itu sendiri?
- Apa terdapat evaluasi yang dilakukan oleh pihak atasan untuk melihat bagaimana perkembangan mengenai budaya organisasi baru yang diterapkan?
- Apakah atasan memberikan hukuman bila pada saat evaluasi tampak mana yang memang menerapkan dengan baik dan yang tidak atau juga sebaliknya?
- Menurut anda apakah sudah selaras antara nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dengan tujuan dari perusahaan?

D. Bagaimana peran budaya organisasi baru terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan ?

- Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja anda?
- Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?
- Apakah menurut anda terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?
- Menurut anda adakah salah bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu anda dalam memperbaiki kinerja?
- Apakah harapan anda mengenai penerapan budaya organisasi baru yang diterapkan untuk kedepannya?
- Dan dapatkah anda mengatakan pendapat anda mengenai pergantian budaya organisasi yang diterapkan ini, baik itu kritikan ataupun saran?

PEDOMAN OBSERVASI

Dalam pengamatan (observasi) yang dilakukan adalah budaya organisasi di PTPN III Medan meliputi:

A. Tujuan:

6. Bagaimana proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi?
7. Bagaimana cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan?
8. Bagaimana gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan?
9. Bagaimana peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan?


B. Aspek yang diamati:

NO.	ASPEK-ASPEK	Selalu Diterapkan	Diterapkan	Tidak Pernah Diterapkan
1.	a. Proses sosialisasi			
	- Tahap prakedatangan			
	- Tahap keterlibatan			
	- Tahap metamorfosis			
	b. Cara karyawan mempelajari budaya			
	- Cerita			
	- Ritual			
2.	c. Budaya organisasi baru			
	• Sinergi			
	- Kerjasama			
	- kepercayaan			
	• Integritas			
	- Kejujuran			
	- Konsisten			
	- keteladanan			
	• Profesional			
	- Kompeten			
	- Tanggung jawab			
	- Inovasi			

Catatan : Untuk yang lainnya akan dikumpulkan melalui proses dokumentasi.

LAMPIRAN C

Surat Keterangan



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kualanaram Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7300168, 7300078, 7304348 ✉ (061) 7300012 Medan 2022
Kampus II Jalan Sei Lubuk Nomor 79 / Jalan Sei Garang Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ✉ (061) 8226331 Medan 2011
Website: www.uma.ac.id E-Mail: um@medanarea@uma.ac.id

Nomor : 253/PPSI/01.10/IX/2020 Medan, 15 September 2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Yth.
Responden dan Informan Penelitian
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Siti Khairiyah
 NPM : 168600227
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PTPN III Kota Medan, Jl. Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Th. Kec. Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Budaya Organisasi Di PTPN III (PT. Perkebunan Nusantara III) Kota Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

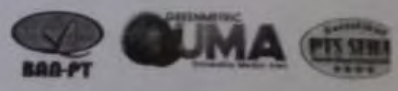
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Latif Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Koiam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKUKAN PENGAMBILAN DATA (Menggunakan Metode Penelitian Kualitatif)

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Dosen Pembimbing I : Drs. Mulia Siregar, M.Psi
Dosen Pembimbing II : Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Dengan ini menerangkan

Nama : Siti Khairiyah
NPM : 168600227
Fakultas : Psikologi
Judul T.A. : *"Budaya Organisasi Di PTPN III (PT. Perkebunan Nusantara III) Kota Medan"*

benar telah melakukan penelitian / pengambilan data (Kualitatif) kepada respondennya sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Demikian surat keterangan selesai penelitian/pengambilan data ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 September 2020

Pembimbing I,

Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Pembimbing II

Khairuddin, S.Psi, M.Psi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nornor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 426 /FPSI/01.10/X/2020

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :


Nama : Siti Khairiyah
Npm : 168600227
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

adalah benar telah selesai melakukan penelitian/pengambilan data dengan judul: **“Budaya Organisasi Di PTPN III (PT. Perkebunan Nusantara III) Kota Medan”**
Perlu kami jelaskan bahwa pengambilan data mahasiswa tersebut menggunakan Metode Penelitian Kualitatif.

Berikut kami lampirkan lembar persetujuan responden dan Surat Keterangan dari Pembimbing I dan Pembimbing II menyatakan telah selesainya bimbingan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 24 September 2020

Dekan

D. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Tembusan :
- Mahasiswa Ybs

LAMPIRAN D

Verbatim, hasil observasi, dan dokumentasi

VERBATIM 1**RESPONDEN 1**

Nama (Inisial) : A D P
Jabatan : Staff Assesmen Bagian Sdm
Lama Kerja : 7 Tahun Setengah

Saat pertama kali peneliti mewawancarai responden I itu dilakukan secara online melalui aplikasi zoom itu dikarenakan pada saat ini itu terdapat virus COVID-19 sehingga kita juga harus memikirkan keselamatan dan kenyamanan bagi semuanya sehingga sebelum melakukan kegiatan wawancara saya bertanya terlebih dahulu untuk proses wawancara berlangsung ingin secara langsung atau dilakukan melalui online. Kegiatan wawancara pertama kali dilakukan di tempat masing masing melalui aplikasi zoom dimana pada saat itu bapak ADP kebetulan lagi berada di kantor Assesmen bidang SDM, dan kegiatan zoom dilakukan pada pukul 16:30 s.d 18:15 (8 agustus 2020) dimana ADP sedang mengenakan pakaian putih untuk baju serta celana berwarna hitam dengan dan sepatu berwarna hitam dan memakai jam tangan berwarna coklat tua.

Aktivitas yang dilakukan oleh ADP pada saat itu adalah sedang duduk dikursi kerja dengan posisi didepan laptop untuk kerja yang sama juga untuk melakukan zoom pada saat itu di karenakan pada saat itu baru saja selesai bekerja. Raut wajah ADP pada saat itu nampak seperti wajah lelah tetapi pada saat proses wawancara diwajah ADP itu tetap serius dan fokus tampak dari posisi duduk yang tegak dan selalu memperhatikan dan terkadang juga iya tampak mencondongkan badan saat menjawab.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	Kategori
WR1.V1.001	Iter :	Assalamuallaikum pak..			
WR1.V1.002	Itee :	Waallaikumsalam dek			
WR1.V1.003	Iter :	Sebelumnya bagaimana kabar bapak?			
WR1.V1.004	Itee :	Alhamdulillah baik			
WR1.V1.005	Iter :	pekerjaan bapak lancar pak? Soalnya kan lagi ada pandemi			
WR1.V1.006	Itee :	Lancar alhamdulillah, iya dek selama	Subjek merupakan orang yang bertanggung	Budaya organisasi baru di PTPN III Medan	

		pandemi kami sempat melakukan pekerjaan melalui WFH tetapi sekarang sudah ke kantor walaupun tidak setiap hari ada jadwalnya dan jam kerja juga berbeda	jawab dan profesional dalam menjalankan pekerjaan walau dalam masa pandemi ini	setelah terjadinya perubahan?	Budaya baru
WR1.V1.007	Iter :	Alhamdulillah kalau tidak terlalu menghambat pekerjaan walaupun lagi pandemi ya pak	Subjek merupakan orang yang menerapkan stabilitas dalam bekerja	Budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan?	Karakteristik budaya organisasi
WR1.V1.008	Itee :	Ya alhamdulillahnya..			
WR1.V1.009	Iter :	Ya.. mudah mudahan cepet berakhir masalah pandemi ini biar semua bisa beraktivitas seperti semula			
WR1.V1.010	Itee :	Amin... semoga bener bener cepat terselesaikan pandemi ini			
WR1.V1.011	Iter :	Amin..baiklah pak, pak sebelum kita mulai saya ingin bertanya tentang biodata bapak terlebih dahulu. Boleh pak ?			
WR1.V1.012	Itee :	Ya silahkan..			
WR1.V1.013	Iter :	Kalau boleh tahu nama lengkap bapak siapa ya pak?			
WR1.V1.014	Itee :	Nama lengkap saya Andrifan Dwi Prabowo			
WR1.V1.015	Iter :	Berapa usia bapak ?			
WR1.V1.016	Itee :	Usia saya sudah			

		32 tahun			
WR1.V1.017	Iter :	Untuk jabatan dan lama bekerja di PTPN III?			
WR1.V1.018	Itee :	Saya bekerja di PTPN III kira kira sudah 7 tahun setengah			
WR1.V1.019	Iter :	Baik pak terima kasih.. selanjutnya kita akan memasuki kegiatan wawancaranya ya pak			
WR1.V1.020	Itee :	Ohhh oke baik dek..			
WR1.V1.021	Iter :	Siti disini akan menjelaskan terlebih dahulu bahwasannya siti akan memberikan beberapa pertanyaan kepada bapak dan bapak nanti akan menjawabnya dengan apa yang bapak ketahui dan alami selama bapak bekerja di PTPN 3			
WR1.V1.022	Itee :	Ya ..ya oke berarti saya akan menjawab dengan pengalaman dan pengetahuan yang saya ketahui saja?			
WR1.V1.023	Iter :	Iya pak jika bapak tidak ingin menjawab maka bapak dapat melakukannya (tidak menjawab)			
WR1.V1.024	Itee :	Ya dek, baik saya mengerti			
WR1.V1.025	Iter :	Sebelumnya saya mendengar			

		bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah bapak/ ibu sudah mengetahuinya?			
WR1.V1.026	Itee :	Ya benar, dan saya telah mendengar kabar tersebut	Subjek telah mengetahui perubahan yang dilakukan	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri?	Proses pembentukan budaya organisasi
WR1.V1.027	Iter :	Kalau saya boleh tahu sejak kapan bapak mengetahui bahwasannya telah terjadi perubahan budaya organisasi baru di PTPN III ?			
WR1.V1.028	Itee :	Budaya organisasi berubah sejak.. ini yang saya ketahui itu budaya organisasi sebelumnya adalah JTI kan dan intinya budaya organisasi kita ganti menjadi SIPRO (sinergi, integritas dan profesional) dikarenakan semenjak pergantian direksi kemudian Holding perkebunan mengganti budaya organisasi kita menjadi SIPRO. Dan kalau tidak salah itu terjadi sekitar pertengahan atau	Subjek mengetahui perubahan itu akhir bulan tahun 2019 dan beliau mengetahui tentang sedikit yang melatar belakangi terjadinya perubahan budaya organisasi	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri?	Budaya organisasi baru & Unsur yang berpengaruh terhadap perubahan budaya organisasi

		akhir tahun 2019 an.			
WR1.V1.029	Iter :	Apakah anda dapat menyebutkan nilai-nilai baik budaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama?			
WR1.V1.030	Itee :	Ohhh bisa, jadi sebenarnya kalau dulukan JTI (jujur, tulus, Iklas) dan kalau sekarang SIPRO kepanjangan dari Sinergi, Integritas dan Profesional. Nahhhh dimana disetiap point itu memiliki 3 perilaku yang terkandung didalamnya dimana didalam Sinergi yaitu, kerjasama, kepercayaan dan yang ketiga memberikan nilai tambah. Dimana pengertian sinergi itu menciptakan ,meningkatkan dan mengedepankan kerjasama untuk meningkatkan nilai tambah dengan optimal. Yang kedua ada integritas dimana budaya organisasi lama itu JTI kan dan kandungannya tersebut tertuang di integritas	Subjek mengetahui secara detail mengenai nilai yang terkandung baik dalam budaya organisasi lama maupun budaya baru	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri? & Bagaimana gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan?	Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi & Budaya baru, & karakteristik budaya organisasi

		dikarenakan ada 3 perilaku utama didalamnya yaitu jujur, konsisten dan keteladanan. Dan yang terakhir ada namanya profesional dan tiga perilaku utama yang terkandung ada kompeten, tanggung jawab, sama inovatif.			
WR1.V1.031	Iter :	Dari budaya organisasi yang anda ketahui, apakah budaya organisasi baru di PTPN III Medan dapat disosialisasikan kepada karyawan dengan baik?			
WR1.V1.032	Itee :	Ya bisa, budaya organisasi baru dapat disosialisasikan dengan baik apalagi sebenarnya budaya itu kayak budaya SIPRO itu sebenarnya sudah terkandung JTI ya. Yang artinya sebelum adanya perubahan tetapi perilaku tersebut sebenarnya sudah diterapkan pada saat bekerja, dan saya rasa itu sudah dapat diterapkan dengan baik.	Subjek mengatakan bahwasannya proses sosialisasi yang dilakukan sudah baik. Dikarenakan didalam kandungan budaya baru ini terdapat budaya organisasi lama sehingga perilaku itu sudah ada sebelum terjadinya perubahan	Cara mensosialisasikan budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Proses sosialisasi & Budaya baru
WR1.V1.033	Iter :	Kegiatan seperti apa yang			

		dilakukan dalam proses penerapan budaya organisasi baru di PTPN III Medan?			
WR1.V1.034	Itee :	Ohhh banyak, banyak kegiatan yang dilakukan terutama, pertama budaya SIPRO itu kita launching terlebih dahulu, kemudian kita melakukan proses sosialisasi jadi setiap distrik, setiap bagian, biro, divisi itu melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan terkait budaya organisasi baru (SIPRO), kemudian kita juga membuat video-video tentang Sipro ya dek banyak contohnya, kemudian yang keempatnya ada juga pemasangan plang disetiap distrik, kebun itu terdapat plang-plang Sipro ..	Hal yang pertama dilakukan yaitu melaunching budaya organisasi yang telah menjadi hasil diskusi. Dan Sosialisasi juga dilakukan dengan cara pembuatan video mengenai SIPRO dan pemasangan plang disetiap distrik.	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi & proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses pembentukan budaya organisasi & Proses sosialisasi
WR1.V1.035	Iter :	Tadi kan bapak mengatakan adanya kegiatan sosialisasi apakah proses tersebut sudah menyeluruh diterapkan kepada karyawan baik itu di bagian paling bawah?			
WR1.V1.036	Itee :	Sudah jadikan	Bahwasannya	proses	Proses

		<p>sistemnya kan dek secara kesketing (kesked) atau sketi pimpinan puncak kepemimpinan bawah pada saat launching itu yang diundang itu direksi dan kepala bagian sudah.. dan jadi kepala bagian diundang untuk sosialisasi dan setelah itu mereka berkewajiban untuk melakukan kegiatan sosialisasi kembali kebawahannya sudah.. disosialisasi ini kan telah dibuat memorandum juga tersebut untuk disosialisasikan kepada karyawan nahhh nati untuk bagian buruh dan yang dipabrik itu merupakan tugas manager masing – masing yang mensosialisasikan kembali begitu juga bila dia dibagian berarti yang bertugas menyampaikannya kembali adalah kepala bagiannya masing-masing, divisi disampaikan oleh kepala divisi, di distrik itu jendral manger nahhh untuk di afdileng gitu lagi manager akan</p>	<p>subjek mengatakan sistem sosialisasi yang dilakukan itu setelah kegiatan launching pimpinan puncak memanggil atau mensosialisasikan kepada pimpinan setiap bidang ataupun bagian dan pimpinan bidang akan bertugas menyampaikan kepada karyawan masing-masing bahkan sampai kependeres dan pemanen.</p>	<p>pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri & cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan</p>	<p>pembentukan budaya & Proses sosialisasi</p>
--	--	---	--	--	--

		mensosialisasikan kepada dan assistent afdeling yang bertugas untuk mensosialisasikan kembali kepada karyawan penderes dan pemanen.			
WR1.V1.037	Iter :	Apakah terdapat kesulitan dalam proses sosialisasi kepada karyawan untuk pergantian budaya organisasi tersebut?			
WR1.V1.038	Itee :	Kalau.. sejauh ini belum ada sih belum ada kesulitan	Subjek mengatakan sejauh ini belum ada kesulitan	cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan	Proses sosialisasi
WR1.V1.039	Iter :	Kalau untuk bapak sendiri apakah bapak mengalami kesulitan pada saat menerima budaya organisasi baru ini pak?			
WR1.V1.040	Itee :	Kalau saya pribadi sebenarnya tidak, karena sebenarnya sebelum budaya organisasi ini munculpun kayak nilai –nilai sinergikan kita sesama rekan kerja misalnya saya dibidang SDM kita harus saling kerjasama baik kepada distrik ataupun kepada pihak lain. Kemudian point integritas sudah	Subjek tidak mengalami kesulitan karena sebelum itu pun nilai-nilai budaya itu sudah tertanam dan menurut subjek sebelum kita memasuki perusahaan mereka sudah dtuntut untuk mempunyai nilai profesional dan nilai lainnya yang sesuai dengan perusahaan	cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan & gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Proses sosialisasi & Budaya baru

		<p>kita tanamkan dulukan dipoint budaya lama JTI itu sudah tertanam di diri kita. Kemudian yang terakhir profesional, memang kita sebelum masuk ke PTPN III pun sudah dituntut itu adalah keprofesionalan kerja. Dan jika saya ditanya ya tidak ada kesulitanlah menurut saya.</p>			
WR1.V1.041	Iter :	<p>Apakah nilai-nilai budaya organisasi baru yang disosialisasikan di PTPN III Medan dapat menjadi pengaruh dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?</p>			
WR1.V1.042	Itee :	<p>Yang pasti karena dia sudah menjadi budaya ya kita bekerja makin apa? Makin lebih terukur ya dek ya.. artinya contoh, kita semakin takutlah untuk berbuat curang jadi kalau dibudaya organisasi baru integritas disitukan mengandung untuk kita jujur kemudian ada keteladanan</p>	<p>Subjek merasa bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi baru dapat menjadi pengaruh bagi karyawan dalam bekerja</p>	<p>peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan</p>	<p>Peran budaya organisasi</p>

		yakan.. nah kitakan semakin takutlah dan tidak berani untuk berbuat curang baik didalam internal maupun eksternal terhadap orang luar. Kemudian kita juga ada program ada namanya covid warning kemudian kita setiap bulan ada sosialisasi dibidang masing – masing.			
WR1.V1.043	Iteer :	Apakah dengan mensosialisasikan budaya organisasi baru di PTPN III dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat?			
WR1.V1.044	Iteer :	Sebenarnya bukan mengarah pada memotivasi karyawan tetapi lebih meneraturkan perilaku karyawan dalam proses pencapaian tujuan menurut perusahaan itu sendiri	Menurut subjek bukan mengarah ke motivasi tetapi lebih membuat teratur perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan	peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya
WR1.V1.045	Iteer :	Dari apa yang telah disosialisasikan (budaya organisasi baru), apakah dapat membuat selaras antara budaya organisasi baru terhadap			

		perilaku dan sikap dalam bekerja?			
WR1.V1.046	Itee :	Ohhh iya tentulah, itu mungkin bisa selaras lah antara budaya organisasi baru dengan perilaku dan sikap bekerja. Karena kembali lagi pada yang diatas bahwasannya sebenarnya perilaku itu sudah ada diterapkan tanpa kita sadari dalam perilaku kerja untuk pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri	Subjek merasa adanya keselarasan antara perilaku dengan budaya organisasi yang sekarang	proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri & proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan	Proses pembentukan & Proses sosialisasi
WR1.V1.047	Iter :	Baik pak, sepertinya untuk hari ini wawancaranya hanya sampai sini saja karena berhubung akan memasuki waktu magrib pak			
WR1.V1.048	Itee :	Iya..ya udah mau magrib ngk papa kalau baru ini			
WR1.V1.049	Iter :	Tidak apa-apa pak, sebelumnya saya ucapkan terimakasih karena telah menyempatkan waktu bapak untuk bersedia saya wawancara di hari ini			
WR1.V1.050	Itee :	Iya sama –sama			

		santai aja ngk apa-apa kok			
WR1.V1.051	Iter :	Hehe.. iya pak nanti untuk hari selanjutnya kalau boleh tahu kapan bapak punya waktu kosong lagi ya pak?			
WR1.V1.052	Itee :	Ohhh untuk itu nanti saya kabari lagi saja kapan saya bisanya ke kamu ya..			
WR1.V1.053	Iter :	Baik pak, Dan juga pak saya ingin bertanya untuk wawancara selanjutnya apakah dilakukan dengan cara online juga atau gimana pak?			
WR1.V1.054	Itee :	Kalau untuk itu kayaknya dilakukan dengan cara online saja dikarenakan kantor juga masih ditutup sehingga tidak diberikan izin untuk pihak diluar karyawan yang bertugas untuk masuk diarea kantor			
WR1.V1.055	Iter :	Iya pak saya pun mengikuti bagaimana baiknya saja pak			
WR1.V1.056	Itee :	Baiklah ini sudah selesai untuk hari inikan ?			
WR1.V1.057	Iter :	Iya pak sudah selesai kalau begitu saya mengucapkan terimakasih sekali			

		lagi ya pak. Assalmuallaikum..			
WR1.V1.058	Itee :	Iya, waallaikumsallam			

VERBATIM 2

RESPONDEN 1

Nama (Inisial) : A D P

Jabatan : Staff Assesmen Bagian Sdm

Lama Kerja : 7 Tahun Setengah

Wawancara kedua dilakukan pada hari sabtu tanggal 15 Agustus 2020 dimana sebelum kami melakukan kegiatan wawancara saya terlebih dahulu bertanya dan menyesuaikan waktu kapan responden 1 dapat meluangkan waktunya. Dan kesepakatan pertama kami janjian pada pukul 21:00 wib tetapi karena ada kendala (Responden ADP sudah saya hubungi 15 menit sebelum waktu yang dijanjian untuk kegiatan wawancara) tetapi sama sekali tidak mendapat balasan dan baru membalas setelah lewat lebih kurang 15:00 menit dari waktu janji, sehingga kami baru dapat memulai kegiatan wawancaranya pada pukul 21:17 wib sampai dengan pukul 22: 45 wib dikarenakan waktu wawancara malam sehingga waktu melakukan kegiatan wawancara juga terbatas.

Pada saat wawancara yang kedua pada responden 1 kami tetap menggunakan media online (Zoom). Dimana pada saat itu beliau tengah berada dirumahnya dengan menggunakan pakaian kaus rumah berwarna putih dan terdapat gambar dibagian depan kaus dengan warna kuning, memakai celana traning berwarna hitam serta tidak memakai alas kaki karena berada didalam rumah. Aktivitas yang dilakukan ADP pada saat itu adalah pada saat awal sambungan zoom tersambung beliau sedang berdiri diluar rumah, dimana setelah beliau masuk dan duduk responden ADP mengatakan bahwasannya ia baru saja ada urusan di rumah kerabatnya yang berada di sekitar beberapa rumah dari rumah responden itu sendiri.

Setelah masuk kerumah ADP duduk di kursi rumah (sofa) berwarna coklat dengan posisi menyandar tetapi dengan postur badan yang tegak sambil memegang handphone yang digunakan untuk melakukan wawancara online ini (zoom), dengan ekspresi wajah yang tampak cerah dikarenakan sudah ada jeda waktu untuk ADP mengistirahatkan badan setelah bekerja sehingga tidak nampak lelah diwajah ADP.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WR1.V2.001	Iter :	Assalamuallaikum pak..			

WR1.V2.002	Itee :	Waallaikumsalam..			
WR1.V2.003	Itee :	Maaf ya pak jadinya ngerepotin			
WR1.V2.004	Itee :	Ngk kok dek tenang aja..			
WR1.V2.005	Itee :	Iya pak soalnya tadi Saya kira ngak jadi pak, soalnya wa bapak tidak aktif			
WR1.V2.006	Itee :	Ohhh ya dek tadi ada urusan bentar, tapi jadi kok			
WR1.V2.007	Itee :	Iya pak ngk apa-apa kok			
WR1.V2.008	Itee :	Dekk, saya bentar ya saya masuk dulu soalnya tadi dari sebelah			
WR1.V2.009	Itee :	Ohhh oke –oke pak			
WR1.V2.010	Itee :	Bentar.. ya..			
WR1.V2.011	Itee :	Iya pak..			
WR1.V2.012	Itee :	Oke sudah.. dirumah pun sepi soalnya orang rumah pada disebelah semua.. berisik makannya biar tenang saya pulang dulu			
WR1.V2.013	Itee :	Pantesan sepi pak..			
WR1.V2.014	Itee :	Ya lagi disebelah kebetulan masih saudara.. oke .. sudah duduk dan bisa dimulai..			
WR1.V2.015	Itee :	Hehehe.. baik pak kita mulai saja pak..			
WR1.V2.016	Itee :	Oke siapp dek..			
WR1.V2.017	Itee :	Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarakatu..			
WR1.V2.018	Itee :	Waalaikumsallam warrahmatullahi wabarakatu			

WR1.V2.019	Iter :	Saya siti khairiyah mahasiswi universitas medan area akan melakukan wawancara lanjutan dari kegiatan wawancara pertama yang dilakukan pada tanggal 08 agustus 2020, sebelumnya saya mengucapkan terimakasih karena bapak berkenan meluangkan waktu untuk wawancara ini..			
WR1.V2.020	Itee :	Ya.. ya baiklah			
WR1.V2.021	Iter :	Seperti wawancara yang sebelumnya bapak dapat menjawab pertanyaan ini berdasarkan pengalaman dan pengetahuan, dan anda dapat tidak menjawab pertanyaan dengan disertai alasan terimakasih..			
WR1.V2.022	Itee :	Ya saya mengerti			
WR1.V2.023	Iter :	Oke kita masuki saja ke pertanyaan pertama yaitu, Bagaimana implementasi dari nilai –nilai budaya organisasi baru yang diterapkan di PTPN III Medan (sinergi, integritas, dan profesional)?			
WR1.V2.024	Itee :	Kalau implementasinya ya.. sudah banyak	Subjek mengetahui apa saja implementasi	gambaran budaya organisasi	Budaya organisasi baru

		<p>kita terapkan ya... contoh kalau diafdeling itu kan karyawan itu sebelum bekerja itu melakukan yel-yel (membuat yel-yel Sipro) kan gitu kan..baik karyawan pemanen atau pun penderes itu ada yel-yelnya.. kita dibagian itu juga setiap bidang, kemudian kita pun sebelum bekerja itu juga beryel-yel Sipro. Kemudian kalau dalam bekerja karena ini sudah kita laksanakannya sebelumnya budaya organisasi baru ini saya rasa sama saja sih menurut saya, cuman ya semakin membuat orang lebih takutlah untuk berbuat curang. Seperti itulah saya rasa ya dek yaa dan lebih profesionalah dalam bekerjanya..</p>	<p>yang dilakukan untuk mensosialisasikan budaya organisasi baru di PTPN III Medan</p>	<p>baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di ptpn III Kota Medan</p>	<p>& Proses sosialisasi budaya organisasi baru</p>
WR1.V2.025	Iter :	Saya lanjut ya pak ..			
WR1.V2.026	Itee :	Ya dek..			
WR1.V2.027	Iter :	Menurut bapak Sebagai karyawan, sinergi apa yang harus dilakukan antar karyawan untuk mencapai sasaran kerja?			
WR1.V2.028	Itee :	Ya jelas dek	Subjek paham	Gambaran	Budaya baru

		<p>contohnya gini ya.. kita melaksanakannya contohnya di sdm ya.. mau melaksanakan pelatihan ya.. pelatihan inikan harus dapat dulu usulan dari kebun ya, dari pabrik dan distrik nah artinya pemahaman antara distrik dan bagian Sdm itu harus sama gitu dek.. jadi harus saling kerja sama, jangan nanti misalnya seperti ini kita mengusulkan pelatihan SIO (sertifikasi inter personal) ya.., kan nanti itukan dibutuhkan data siapa yang belum mendapatkan SIO dan siapa yang sudah kalau antara kebun, distrik sama bagian Sdm tidak sama itukan tidak dapat dikatakan sinergi nahhh disinilah seharusnya kita saling mengkoordinasikan kepada setiap bidang yang terkait. Sebenarnya masih banyak contoh-contoh yang lainnya ya dek, karena setiap pekerjaan itu pasti harus bersinergi</p>	<p>mengenai sinergi dan beliau itu menanamkan nilai tersebut dalam perilaku kerja. Subjek mengatakan bahwa pihak karyawan sangat mementingkan Kerjasama.</p>	<p>budaya organisasi baru di ptpn III Medan</p>	<p>& Karakteristik budaya organisasi</p>
--	--	---	--	---	--

		contoh kita melakukan pelatihan atau proses human Sdm atau proses namanya pembayaran ya dek ya berarti harus bersinergi sama bagian keuangan, akuntasikan dan dalam bentuk laporan mungkin dengan akuntansi dan bagian pembayaran di keuangan harus sinergilah begitu ya..			
WR1.V2.029	Iter :	Terkait dengan integritas, menurut bapak bagaimana seharusnya karyawan bersikap dan berperilaku kepada antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya?			
WR1.V2.030	Itee :	Untuk sinergi itukan kita diminta untuk kekompakan dan toleransi antara perbedaan yang ada ya.. itu sinergi yakan..	Subjek memahami apa itu sinergi dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya	Gambaran budaya organisasi baru di ptpn III Medan	Budaya baru
WR1.V2.031	Iter :	Iya pak...			
WR1.V2.032	Itee :	kemudian kita mengedepankan rasa kebersamaan atau rasa keguyupan, kemudian kita harus saling percaya pada kemampuan orang lain ya dek,	Subjek bisa dikatakan peduli dengan apa yang terjadi atau apa yang sedang terjadi di perusahaan. Dan disini dapat dilihat bahwasannya	Gambaran budaya organisasi baru di ptpn III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi

		kemudian kita juga harus saling menghormati, kemudian kalau dia integritas kita harus berkata jujur dalam berperilaku, kemudian bekerja secara tulus, kemudian ikhlas dan bersifat positif dalam bekerja gitu ya..	subjek memahami apa yang dimaksud mengenai integritas yang diperlukan oleh karyawan		
WR1.V2.033	Iter :	Sejauh dari pemahaman bapak, apakah tindakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat dikatakan profesional?			
WR1.V2.034	Itee :	kemudian kalau dia profesionalisme perilakunya kita harus melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab kemudian kita harus bekerja dengan cepat dan tepat ya..	Subjek dapat dilihat bahwasannya beliau telah memahami apa yang dimaksud dengan profesionalitas salah satunya bertanggung jawab	Gambaran budaya organisasi baru yang ada di ptpn III Medan	Budaya baru
WR1.V2.035	Iter :	Baik pak .. apakah hanya itu saja untuk profesionalisme?			
WR1.V2.036	Itee :	Bukan hanya itu saja dek, ada juga tindakan dimana kita harus tetap meningkatkan kompetensi untuk terus menerus melakukan pengembangan diri, dan yang paling penting itu	Dapat dilihat bahwasannya subjek memahami mengenai professional yang merupakan salah satu nilai dari SIPRO	gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru

		adalah bersifat amanah (dapat menjaga rahasia dari perusahaan itu tetap terjaga dek..			
WR1.V2.037	Iter :	Baik pak, Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja karyawan?			
WR1.V2.038	Itee :	Ya jelas lah dek jelas.. tadikan saya sudah menyampaikan bahwasannya dikarenakan itukan kita lebih termonitoring dan terkontrol ya kan.. dan peran nya pasti ada	Subjek merasa peran dari adanya pergantian budaya organisasi ini beliau merasa lebih termonitor serta terkontrol	Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WR1.V2.039	Iter :	Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?			
WR1.V2.040	Itee :	Sebenarnya kalau kinerja bukan saya yang menilai, tetapi kalau menurut saya setelah perubahan budaya organisasi ini ya kalau perilaku ini kan artinya kan kalau saya kan peran pimpinan kan artinya kan ini lebih kepada keteladanan ini kan profesionalisme.	Subjek merupakan orang yang bisa mengontrol batasan dan tahu peran apa saja yang dibutuhkan dalam bidangnya	Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi

WR1.V2.041	Iteer :	Selanjutnya, menurut bapak lebih selaras manakah antara nilai-nilai budaya organisasi lama atau budaya organisasi baru untuk mencapai tujuan dari perusahaan (PTPN III) itu sendiri pak?			
WR1.V2.042	Iteer :	Menurut saya itu budaya organisasi baru, dikarenakan budaya organisasi baru itu sudah mencakup dari nilai-nilai yang terkandung di budaya organisasi yang lama dan lebih kompleks (lebih lengkap)	Subjek lebih memilih budaya organisasi baru dikarenakan juga telah mengandung nilai budaya lama	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya baru
WR1.V2.043	Iteer :	Apakah adanya dampak yang dikarenakan pergantian budaya organisasi baru ini pak, Baik dampak positif ataupun dampak negatif?			
WR1.V2.044	Iteer :	Ya pasti ada.. artinya kita lebih mengedepankan sikap kerjasama, profesionalisme dalam bekerja, kemudian tadikan kalau yang lama, dan lebih meningkatkan kejujuran. Kalau menurut saya itu tidak ada dampak negatif karena ini dibuatkan dengan	Terdapat dampak positif menurut subjek yaitu lebih mengedepankan kerjasama, profesionalisme, dan meningkatkan kejujuran. Serta tidak ada dampak negatif dikarenakan dibuat berdasarkan tujuan perusahaan.	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi

		tujuan perusahaan yang harus kita capai bersama seperti itu sihh..			
WR1.V2.045	Iter :	Setelah proses penerapan budaya organisasi baru, apakah sudah muncul perilaku baru yang sesuai dengan nilai-nilai yang ada di budaya organisasi baru yang telah diterapkan?			
WR1.V2.046	Itee :	Mungkin perilaku yang ada di integritas ya dek ya dikarenakan nilai yang terkandung diintegritas juga terdapat nilai dari budaya organisasi yang lama..	Menurut subjek Perilaku yang timbul adalah pada integritas	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru
WR1.V2.047	Iter :	Menurut anda adakah dari point budaya organisasi baru yang sangat membantu bapak dalam memperbaiki kinerja diri bapak?			
WR1.V2.048	Itee :	Menurut saya yang penting dan sangat membantu dalam proses kerja adalah kalau saya kan staff assesment kan?			
WR1.V2.049	Iter :	Iya pak..			
WR1.V2.050	Itee :	Assesment itukan lebih cerita ke kompetensi ya dek.. nahh itu kalau budaya yang di profesional itukan ada tiga	Subjek menekankan perilaku profesional yaitu, kompetensi karena dalam bidang assesmen	Gambaran budaya organisasi di PTPN III Medan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi

		komponen perilaku utama ya dek ya.. ada kompeten, berarti kita dalam bekerja atau merekrut orang atau karyawan baru itu harus sesuai dengan contoh harus orang yang mempunyai kompetensi yang baik (kompeten) dimana kompeten itu masuk kedalam profesionalisme. Dimana bukan hanya dalam proses perekrutan karyawan baru, untuk karyawan lama juga di ajurkan seperti itu dek..	menurut subjek itu sangat dibutuhkan karena beliau akan melakukan kegiatan rekrutmet untuk karyawan baru.		
WR1.V2.051	Iter :	Baik pak, untuk wawancara hari ini sekian dahulu, bila ada kekurangan saya mohon maaf ya pak..			
WR1.V2.052	Itee :	Iya dek sama sama..			
WR1.V2.053	Iter :	Iya pak dikarenakan waktu sudah menunjukkan lebih dari pukul 22:00 maka demikian untuk kegiatan wawancara hari ini..			
WR1.V2.054	Itee :	Iya dek ..			
WR1.V2.055	Iter :	Dan sekali lagi saya mengucapkan terima kasih sekali lagi kepada bapak dikarenakan telah			

		berkenan meluangkan waktunya untuk kegiatan wawancara penelitian skripsi saya..			
WR1.V2.056	Itee :	Iya dek, ngk masalah kok			
WR1.V2.057	Iter :	Pak sebelumnya untuk wawancara selanjutnya kapan dapat kita lakukan lagi pak?			
WR1.V2.058	Itee :	Ohhh soal itu nanti saya kabari lagi ya dek seperti biasa..			
WR1.V2.059	Iter :	Oke pak, dan saya kemaren sudah bilang dan menunjukkan tentang informconsent dan surat persetujuan menjadi responden..			
WR1.V2.060	Itee :	Iya dek soal itu..			
WR1.V2.061	Iter :	Saya cuman ingin bertanya pak sekiranya kapan saya dapat meminta tanda tangan bapak?			
WR1.V2.062	Itee :	Untuk itu kapan siti bisanya aja nanti kabari saya dulu dikarenakan jadwal saya tidak menentu dan kalian kan tidak diizinkan untuk masuk kelingkungan kantor selama pandemi..			
WR1.V2.063	Iter :	Ohhh apa nanti saya titip aja pak dipos satpam			

		kantor pak..?			
WR1.V2.064	Itee :	Siipp gitupun bisa, pokoknya nanti kabari aja ya..			
WR1.V2.065	Iter :	Iya pak makasih sekali lagi ya pak, assalamuallaikum..			
WR1.V2.066	Itee :	Iya sama-sama, Waallaikumsalam..			

VERBATIM 3

RESPONDEN 1

Nama (Inisial) : A D P

Jabatan : Staff Assesmen Bagian Sdm

Lama Kerja : 7 Tahun Setengah

Untuk kegiatan wawancara yang ketiga itu dilakukannya dengan cara langsung atau tatap muka, yang mana dilakukannya itu di kediaman ADP di di komplek Milano (dikarenakan bertepatan pada tutupnya ptpn III secara total dengan jangka waktu yang tidak ditentukan, pihak responden yang ingin pulang kekampungnya di Aceh, dan juga dikarenakan saya membutuhkan tanda tangan responden I untuk surat persetujuan jadi saya langsung menjumpai beliau dikediamannya). Dimana kegiatan wawancara dilakukan pada hari senin dengan tanggal 31 agustus 2020 dan terjadi pada pukul 09:46 wib sampai dengan pukul 12:15 wib dikarenakan responden juga harus bersiap-siap untuk keberangkatan ke Aceh setelah sholat dzuhur.

Aktivitas yang dilakukan responden ADP pada saat saya baru sampai di kediaman beliau, responden sedang menjadi MC diacara keluarga yang jaraknya 2 rumah dari rumah responden ADP itu sendiri. Dikarenakan saya sudah datang jadi beliau menyerahkan tugas menjadi Mcnya itu kepada saudaranya yang lain, dan kembali di kediamannya. ADP pada saat itu menggunakan pakaian kemeja berwarna merah maroon dan celana bahan berwarna hitam, memakai jam tangan berwarna hitam, serta memakai sandal laki-laki berwarna hitam.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	Kategori
WR1.V3.001	Iter :	Pak..			
WR1.V3.002	Itee :	Siti ya...			
WR1.V3.003	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.004	Itee :	Assalamuallaikum pak..			
WR1.V3.005	Iter :	Waalaikkum			

		sallam..			
WR1.V3.006	Itee :	Wahhh lagi ada acara ya pak ?..			
WR1.V3.007	Itee :	Iya ponakan ulang tahun jadi ada acara kecil-kecilan..			
WR1.V3.008	Itee :	Hehe.. iya pak			
WR1.V3.009	Itee :	Sama siapa siti ?..			
WR1.V3.010	Itee :	Ohh itu sama adek pak..			
WR1.V3.011	Itee :	Yok –yok kerumah bapak aja disini rame jadinya bising..			
WR1.V3.012	Itee :	Iya pak..			
WR1.V3.013	Itee :	Ngomong-ngomong ptpn III lockdown total lagi pak?..			
WR1.V3.014	Itee :	Iya dek.. ada pemberitahuan tiba –tiba untuk menutup total cuman yang boleh didaerah kantor itu kayak security gitu aja yang bagian depan..	Subjek merupakan salah satu yang peduli dengan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan	Gambaran budaya organisasi di PTPN III Medan	Karakteristik budaya organisasi
WR1.V3.015	Itee :	Dari kapan itu pak?.. soalnya pas terakhir kali siti ke ptpn III dihari jum'at kemaren masih ada orang kantornya pak..			
WR1.V3.016	Itee :	Iya pas itulah.. pas kemaren siti ngechat bapak kan..			
WR1.V3.017	Itee :	Iya pak soalnya kemaren kan kita janjiannya hari jum'at tetapi karena siti kesorean jadi bapak keburu pulang..			

WRI.V3.018	Itee :	Iya makannya itu saya keburu pulang kan karena ada pemberitahuan..			
WR1.V3.019	Iter :	Ohh iya –iya pak pantas			
WR1.V3.020	Itee :	Begitulah..			
WR1.V3.021	Iter :	Ohh iya pak siti mau minta tanda tangan dulu aja ya pak.. baru kita lanjutkan wawancara yang kemaren pak..			
WR1.V3.022	Itee :	Ohh oke –oke dek..			
WR1.V3.023	Iter :	Oke sudah pak ..			
WR1.V3.024	Itee :	Oke..			
WR1.V3.025	Iter :	Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarakatu...			
WR1.V3.026	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarakatu..			
WR1.V3.027	Iter :	Saya siti khairiyah dimana pada hari senin ini kita akan melanjutkan kegiatan wawancara yang sebelumnya..			
WR1.V3.028	Itee :	Ya baik..			
WR1.V3.029	Iter :	Lansung saja untuk pertanyaan yang pertama ya pak..			
WR1.V3.030	Itee :	Iya dek..			
WR1.V3.031	Iter :	Selain proses <i> Holding </i> adakah hal lain yang melatar belakangi terjadinya proses pergantian budaya organisasi di ptpn			

		III pak?			
WR1.V3.032	Itee :	Sebenarnya gini, apa.. budaya perusahaan itu melihat kondisi atau situasi saat ini gitu ya..			
WR1.V3.34	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.35	Itee :	Artinya.. mungkin direksi melihat situasi atau kondisi perusahaan yang saat ini yang kebetulan juga sekarang telah berganti juga dek.. struktur organisasinya, dimana ia melihat sepertinya budaya organisasi yang diterapkan pada saat itu sudah tidak cocok untuk kondisi saat ini diperusahaan yang baik tujuannya yang berbeda ya..terus kemudiannya mungkin direksi berfikir ada kira-kira hal-hal lain yang perlu ditambahkan didalam budaya perusahaan. Kalau yang lama itukan jujur terus ikhlas ya kan dek? ..	Subjek mengatakan dikarenakan adanya perubahan baik di struktur organisasi dan dari situ sudah dilihat tidak lagi cocok dengan keadaan dan tujuan dari perusahaan	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	Proes pembentukan & Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi
WR1.V3.036	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.037	Itee :	Nahh mungkin di jujur terus ikhlas itu tidak ada budaya seperti	Dan menurut subjek didalam budaya organisasi	proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur	Proses pembentukan budaya organisasi

		profesionalisme.. dan mungkin direksi juga melihat didalam bekerja itu juga dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap karyawan, kemudian mungkin direksi melihat untuk bersinergi antara distrik, bagian, biro sekteriat, artinya itu antara satu bidang dengan bidang yang lain itu harus ada integritas..	yang lama kandungan yang ada didalamnya itu masih membutuhkan yang lain untuk menanamkan perilaku yang diinginkan seperti profesional dan sinergi karyawan	yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	
WR1.V3.038	Iter :	Baik pak selanjutnya..			
WR1.V3.039	Itee :	Iya dek..			
WR1.V3.040	Iter :	Sebelum terjadinya proses holding PTPN III apakah disetiap PTPN itu mempunyai budaya organisasi yang berbeda pak?			
WR1.V3.041	Itee :	Ya setiap PTPN mulai dari PTPN I-14 memiliki budaya organisasi perusahaan yang berbeda-beda, sehingga pada saat terbentuknya proses holding budaya perusahaan itu hanya satu yaitu SIPRO (sinergi, integritas dan profesional) ya..	Subjek merupakan orang yang konsisten dan jujur dikarenakan apa yang pertama kali ia akan pada saat saya mencari materi itu sama dengan yang sekarang dan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi

		walaupun kalau saya tidak salah sipro ini budaya perusahaan PTPN 14 kalau tidak salah ya dek ya...	subjek juga merupakan orang yang peduli secara detail terhadap suatu hal		
WR1.V3.042	Iter :	Baik pak..			
WR1.V3.043	Itee :	Ya.. tetapi mungkin pada penafsirannya ya dek ya.. definisinya berbeda ya... tetapi antara PTPN I-I4 itu memiliki budaya masing masing dahulu.. sebelum adanya proses holding			
WR1.V3.044	Iter :	Selanjutnya, menurut bapak apakah pergantian budaya organisasi yang dilakukan perusahaan itu dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan?			
WR1.V3.045	Itee :	Nahh jadi gini ya.. budaya perusahaan itu harus berlandaskan kepada visi dan misi perusahaan.. gitu dek ya ..	Subjek mengatakan budaya perusahaan harus berdasarkan visi-misi perusahaan	proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	Proses pembentukan budaya organisasi
WR1.V3.046	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.047	Itee :	Kalau visi perusahaan dulu yaitu menjadi perusahaan	Subjek juga mengatakan dikarenakan visi dan misi	proses pembentukan budaya organisasi	Proses pembentuk budaya organisasi

		agribisnis terbaik diantara kelas dunia dengan cara berkesinambungan. Dikarenakan perubahan visi dan misi ini juga yang membuat direksi berfikir apa yang kira-kira slogan atau budaya perusahaan yang harus ditanamkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut jadi gitu dek..	berubah juga membuat direksi berpikir mana yang slogan atau budaya perusahaan yang cocok dikondisi saat ini	dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	& Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi
WR1.V3.048	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.049	Itee :	Jadi tentunya harusnya berpengaruh dalam pencapaian dari tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut..	Budaya organisasi baru berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan menurut responden	Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WR1.V3.050	Iter :	Apakah menurut bapak terjadinya penambahan variasi produk yang diproduksi juga berpengaruh dalam terjadinya budaya organisasi PTPN III Medan			
WR1.V3.051	Itee :	Ya soal variasi produk juga menurut saya juga berpengaruh yang sebelumnya dimana hanya memproduksi kelapa sawit dan karet sampai	Pertambahan produk yang lebih bervariasi juga berpengaruh terhadap perubahan budaya	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan	Unsur yang berpengaruh terhadap perubahan budaya organisasi

		<p>sekarang yang bertambah varian produknya menjadi tebu, teh, kopi, tembakau dan lain-lain, itu yang memungkinkan direksi berfikir dan melihat situasi sekarang bahwasannya jika mereka harus memikirkan budaya perusahaan yang cocok untuk situasi saat ini dan juga sesuai dengan tujuan dari yang ingin dicapai oleh perusahaan.. begitu dek..</p>	<p>organisasi dikarenakan adanya pertambahan permintaan dari konsumen menurut subjek</p>	<p>budaya organisasi itu sendiri</p>	
WR1.V3.052	Iter :	Oke baik pak.. untuk pertanyaan selanjutnya..			
WR1.V3.053	Itee :	Ya..			
WR1.V3.054	Iter :	<p>Bapak pernah mengatakan pada saat wawancara sebelumnya bahwanya secara tidak sadar sebenarnya sistem kerja yang kita lakukan juga sedikit tidaknya timbul perilaku yang ada dibudaya organisasi baru, jadi menurut bapak adakah hal lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja bapak selain budaya organisasi</p>			

		ini pak?			
WR1.V3.055	Itee :	Selain budaya perusahaan sebenarnya kita dalam bekerja itu sudah ada tuntutan dimana kita ada namanya pedoman kerja ada juga <i>job desc</i> , ada SOP, ya kan...			
WR1.V3.056	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.057	Itee :	Ada juga surat edaran, ada memorandum jadi bukan hanya sebatas budaya perusahaan ya dek ya..			
WR1.V3.058	Iter :	Ya pak..			
WR1.V3.059	Itee :	Ada kodap sponda, setiap perilaku karyawan maupun direksi maupun apapun itu diatur oleh kondap sponda ya dek ya..	Subjek mengatakan, Segala perilaku dari karyawan itu di pantau oleh pihak yang ditugaskan (kodap sponda)	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Karakteristik budaya organisasi
WR1.V3.060	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.061	Itee :	Jadi kodap sponda itu untuk membatasi perilaku antara bawahan dan atasan ya.. jadi kita bekerja itu bukan hanya berdasarkan budaya aja ya dek ya..jadi banyak faktornya banyak ya..	Subjek mengatakan pihak kodap sponda yang membatasi perilaku karyawan dan atasan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Karakteristik budaya organisasi
WR1.V3.062	Iter :	Selanjutnya dapatkan menggambarkan			

		keadaan sebelum terjadinya pergantian budaya organisasi pak?			
WR1.V3.063	Itee :	Artinya gini ya budaya perusahaan sama dengan value perusahaan jadi sebelum budaya ini kita ada budaya JTI ya..			
WR1.V3.064	Iter :	Ya pak..			
WR1.V3.065	Itee :	Nahhh intinya saya katakan disini untuk menacapai target perusahaan itu bukan hanya dari sisi budaya organisasi perusahaan ya dek ya.. tetapi banyak, kita diberikan target dimana budaya perusahaan ini merupakan salah satu langkah untuk membantu perusahaan mencapai target tertentu baik target visi dan misi perusahaan. Tapi kalau kamu tanyak bagaimana gambaran pada saat dulu itu sebenarnya sama saja tergantung dari individunya sendiri dalam menanggapinya yahh mungkin yang membedakan pada saat ini itu	Subjek mengatakan bahwasannya gambaran budaya organisasi yang sekarang itu lebih sistematis dalam pencapaian budaya organisasi	gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	Budaya baru & Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi

		lebih tersistematis saja gitu, bukan berarti keadaan dulu itu buruk tetapi dikarenakan situasi atau keadaan dan visi dan misi dari perusahaan juga sudah berkembang sehingga pihak direksi sudah harus memperbarui slogan atau budaya organisasi perusahaan ini sesuai dengan situasi dan keadaan pada saat ini.			
WR1.V3.066	Iter :	Baik pak..			
WR1.V3.067	Itee :	Itulah sebenarnya sama saja yang kita ketahui juga sosialisasi budaya perusahaan itu tidak hari ini dilakukan sosialisasi dihari itu juga dapat berubah ya, tetapi juga kita harus memberi waktu untuk proses penerimaan perubahan budaya organisasi baru tanpa adanya paksaan seperti itu makanya ada namanya proses internalisasi budaya perusahaan..	Subjek mengatakan bahsannya mensosialisasikan suatu budaya itu tidak dapat langsung tertanam tetapi butuh sebuah proses	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses budaya organisasi
WR1.V3.068	Iter :	Iya pak selanjutnya, pada			

		saat wawancara sebelumnya bapak menjelaskan bahwa proses sosialisasi itu terjadi secara menyeluruh di setiap distrik, bidang, penderes, dan pemanen kan pak?.			
WR1.V3.069	Itee :	Iya..			
WR1.V3.070	Iter :	Apakah sistem dari proses sosialisasi itu sudah diatur oleh pihak perusahaan sehingga akan sama proses sosialisasi itu secara menyeluruh pak?			
WR1.V3.071	Itee :	Jadi sosialisasi itu kan banyak metodenya ada metodenya berupa pelaporan artinya setiap distrik kemudian unit yang telah melakukan kegiatan sosialisasi untuk melaporkan kembali ke bagian Sdm dan kemudian bentuk sosialisasi itu kan dapat dalam bentuk banner, spanduk bisa dalam bentuk plang perusahaan ya.. bisa dalam bentuk video, bisa dalam bentuk foto jadi banyak bisa	Subjek mengatakan bahwasannya metode yang dilakukan dalam proses sosialisasi itu banyak metodenya contoh: pelaporan setiap unit mengenai kegiatan sosialisasi yang dilakukan lalu dilaporkan ke pada bagian SDM, ada juga dalam bentuk plang-plang, standing,	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi & Cara karyawan mempelajari budaya

		<p>dalam bentuk gerakan ya kemudian bisa dalam bentuk penerapan dikegiatan sehari-hari gitu..yang pasti dari pimpinan puncak dari BOD (B.. Off director) sudah menyampaikan sudah mensosialisasikan budaya kepada kepala bagian dan kepala manajer kemudian kepala manajer tadi itulah yang akan mensosialisasikan untuk level ke bawah sampai kepada level terbawah yaitu pemanen dan penderes. Sebenarnya semua memiliki sistem(metode) masing-masing terserah intinya perusahaan menginginkan agar budaya organisasi baru tersebut akan terinternalisasikan kepada karyawan.. intinya itu tidak ada pembatasan untuk sistem sosialisasinya tergantung bagaimana kepala unit yang mensosialisasikan</p>	<p>video, poster online (foto), dan kegiatan yang dilakukan sehari-hari & intinya pimpinan puncak menyampaikan kepada atau mensosialisasikan kepada kepala bagian dan kepala bagian mempunyai kewajiban untuk mensosialisasikan kepada bawahan masing-masing, serta untuk penanamannya itu kembali lagi kepada individu masing-masing</p>		
--	--	---	---	--	--

		nya dan bagaimana individu menerapkannya ke diri masing-masing			
WR1.V3.072	Iter :	Berarti disetiap kepala memiliki sistem sendiri untuk mensosialisasikan budaya organisasi baru ini pak?..			
WR1.V3.073	Itee :	Iya.. tapi perusahaan memberitahu harus mensosialisasikan atau materi apa yang harus disosialisasikan atau diberi penjelasan terlebih dahulu seperti apa gitu..	Setiap kepala bidang bebas dalam sistem sosialisasi yang akan dilakukan tetapi tetap diberi materi terlebih dahulu dari pemimpin puncak	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi & Gambaran budaya organisasi
WR1.V3.074	Iter :	Terus bapak mengatakan dalam proses penerapan itu kan tidak mudah gitu yakan pak ada yang dapat menerima dengan baik dan ada yang tidak..			
WR1.V3.075	Itee :	Ya..			
WR1.V3.076	Iter :	Oleh karena itu, bagaimana jika karyawan tersebut sama sekali tidak mengetahui tentang adanya budaya organisasi baik baru maupun lama diperusahaan tersebut pak?.. dan menurut			

		bapak kalau seperti itu dimana letak dari kesalahan yang terjadi pak..			
WR1.V3.077	Itee :	Kalau seperti itu saya belum pernah tahu ya, karena setahu saya harusnya tahu semua karena ketika Go Live budaya baru itu juga diwajibkan kepada seluruh manager untuk menyampaikan atau mensosialisasikan budaya organisasi yang baru. Dimana itu ada daftar hadirnya kan gitukan.. nahh sekarang persoalan tentang tahu dan tidak tahu itu itu murni dari masing – masing peribadinya.. ya kalau masih peribadinya tidak peduli yah walaupun sudah disosialisasikan saja dia tidak peduli, maka itu kembali lagi kepada peribadinya. Intinya kalau perusahaan sudah menyampaikan ke karyawan dan itu wajib ya..harus ada proses	Perusahaan memiliki Go Live budaya baru sehingga diwajibkan kepada seluruh kepala bidang yang ditugaskan untuk mensosialisasikan budaya organisasi baru & Juga terdapat daftar hadir dan dokumentasi, jika dia juga tidak mangetahuin ya itu bukan lagi kesalahan pihak menejemenn ya tetapi individu itu sendiri yang tidak peduli terhadap hal yang disampaikan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Proses sosialisasi & Karakteristik budaya organisasi

		<p>sosialisasinya dimana harus ada dokumentasi dan daftar hadir, nahh kita ada yang tidak tahu itu bukan salah manajemen lagi itu adalah murni kesalahan dari peribadi karyawan berarti dia adalah salah satu karyawan yang tidak peduli terhadap budaya perusahaan ya begitu ya. Setiap tahun budaya perusahaan itu wajib diukur ya ..</p>			
WR1.V3.078	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.079	Itee :	<p>Dan itu menjadi salah satu point penting dalam persyaratan audit KPKU (kriteria penilaian kinerja umum) dan nama pengukuran itu adalah pengukuran budaya perusahaan atau namanya KCI, kci itu singkatan dari (corporate culture indeks) budaya perusahaan. Ya .. jadi kalau dulu JTI itu (jujur terus ikhlas) diukur berapa karyawan yang sudah teridentifikasi jujur berapa karyawan yang sudah</p>	<p>Adanya pengukuran budaya organisasi setiap tahunnya dan hal-hal yang diperlukan tadi merupakan salah satu persyaratannya untuk audit KPKU dan perusahaan menggunakan pengukuran KCI & Subjek merupakan orang yang peduli dan menanamkan apa yang</p>	<p>Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan</p>	<p>Proses sosialisasi & Budaya baru & karakteristik budaya organisasi</p>

		teridentifikasi ikhlas, nahh kalau sekarang sipro diukur lah berapa karyawan yang sudah teridentifikasi menjalankan sinergi, integritas dan profesional atau berinovasi jadi diukur dia dek.. jadi mustahil kalau karayawan itu tidak mengetahui tentang budaya perusahaan karena diukur seratus persen setiap karyawan.	telah disosialisasikan		
WR1.V3.080	Iter :	Pak berbicara mengenai kegitan pengukuran apakah pada saat hasil pengukuran itu keluar, dan bila ada karyawan yang diketahui tidak mengetahui atau tidak menerapkan budaya organisasi baru ini dengan baik akan mendapatkan punishment ataupun sebaliknya?			
WR1.V3.081	Itee :	Tidak ada.. tidak ada punishment dimana saya sudah mengatakan kepada siti.. diibaratkan siti itu suku jawa kan tidak bisa	Tidak ada punishment yang dilakukan karena proses mensosialisasikan itu tidak berjalan singkat	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi

		langsung saya paksakan untuk menerapkan budaya batak atau yang lainnya itu seperti itu..jadi budaya itu seperti itu dia disampaikan kemudian diimplementasikan jadi tidak bisa langsung serta merta nanti ngk sesuai jadi akan dihukum serta merta dia tidak bisa seperti itu..ya walaupun awalnya mereka menolak tetapi lama-lamakan mereka harus mengikuti seperti itu..	walaupun jika ada pada saat awal ada penolakan pasti lama – lama akan menerimanya atau terbiasa		
WR1.V3.082	Iteer :	Dapatkah bapak menyampaikan harapan mengenai budaya organisasi baru yang diterapkan ini untuk kedepannya pak?			
WR1.V3.083	Itee :	Ya harapannya jika sudah budaya organisasi baru yang diterapkan ini dapat membuat target atau kalau disini ada namaya rencana kerja anggaran perusahaan itu dibuat setahun sekali ada target laba, produksi dan perusahaan ini	Subjek berharap jika sudah dilakukannya pergantian budaya organisasi ini dapat membuat baik itu target laba, produksi dan apa yang ditunjukan itu dapat	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya baru

		dapat mendobrak target yang menjadi tujuan perusahaan,	terdobrak sesuai target		
WR1.V3.084	Iter :	Bagaimana untuk harapan bapak kedepannya bagi diri bapak ?			
WR1.V3.085	Itee :	Kalau harapan untuk diri saya, saya berharap akan bekerja lebih baiklah dari pada sebelumnya dan lebih menanamkan nilai –nilai integritas, sinergi dan profesional dalam bekerja	Subjek berharap untuk lebih baik sesuai dengan budaya organisasi baru	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya baru & karakteristik budaya organisasi
WR1.V3.086	Iter :	Hemm balik lagi kepada pengukuran tadi siti kurang jelas pak..			
WR1.V3.087	Itee :	Ohhh iya..			
WR1.V3.088	Iter :	Setelah terjadi pengukuran dan sudah keluar nihh siapa yang memenuhi kriteria dan tidak, nahhh setelah itu apa yang akan dilakukan bila hasil pengukuran itu sudah keluar pak?			
WR1.V3.089	Itee :	Nahh kalau tidak, misalnya gini.. kitakan diukur Sipro iya kan..			
WR1.V3.090	Iter :	Iya pak..			
WR1.V3.091	Itee :	Nahh itu akan dilihat dinilai mana yang paling rendah apakah nilai di integritas,	Setelah terjadi pengukuran dan bila ada yang tidak	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III	Budaya organisasi

		<p>jika ada diintegritasnya rendah dilihat diintegritas dimananya lagi karena integritas kan ada jujur, keteladanan, kemudian ada konsisten. Nah di nilai-nilai atau indikator yang dianggap rendah perusahaan akan melakukan tindak lanjut, dan mungkin perusahaan akan membuat atau mengadakan pelatihan yang hasilnya tidak sesuai dengan target perusahaan sesuai dengan kebutuhan atau nilai yang tidak memenuhi kriteria</p>	<p>sesuai dengan tingkat yang dibutuhkan maka akan dilakukan kegiatan training dan lain-lain</p>	<p>Medan setelah terjadinya perubahan</p>	
WR1.V3.092	Iter :	<p>Baik pak sebelumnya saya mengucapkan terima kasih sekali lagi karena bapak berkenan untuk meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan wawancara ini</p>			
WR1.V3.093	Itee :	<p>Iya sama –sama dek</p>			
WR1.V3.094	Iter :	<p>Demikianlah saya akan menutup kegiatan wawancara ini Assalamuallaikum</p>			

		warrahmatullahi wabarakatu..			
WR1.V3.095	Itee :	Wallaikum salam warramahtullahi wabarakatu..			

VERBATIM 1

INFORMAN 1

Nama (Inisial) : W Y

Jabatan : Krani kesejahteraan karyawan Bidang SDM

Lama Kerja : 10 Tahun

Kegiatan wawancara pertama dilakukan secara langsung pada hari selasa tanggal 25 Agustus 2020 dan pukul 16:05 sampai dengan 18:30 wib. Kami melakukan kegiatan dirumah informan dikarenakan pandemi jadi tidak bisa masuk ke area PTPN III Kota Medan. Dimana rumah informan I berada di daerah Sei Karang, saat saya datang kerumah informan W Y beliau sedang mengawasi adiknya yang sedang sakit akibat jatuh dari sepeda. Pada saat itu ia sedang menggunakan pakaian rumahan (daster terusan) dengan warna cream yang bercorak bunga-bunga tanpa alas kaki karena masih diarea dalam rumah beliau.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WI1.V1.001	Iter :	Assalamuallaikum..			
WI1.V1.002	Itee :	Ehhh.. udah dateng.. ayuk masuk.. masuk dulu.. bentar ya saya mau keadek saya dulu..			
WI1.VI.003	Iter :	Hehehe iya.. buk..			
WI1.VI.004	Itee :	Kok ibuk sihhh panggil kakak aja..			
WI1.VI.005	Iter :	Ehhh iya kak..			

WI1.VI.006	Itee :	Duduk dulu nihh diruang tamu bentar ya..			
WI1.VI.007	Iter :	Iya kak.. ngak apa-apa malah saya yang ngak enak jadinya mengganggu malam –malam..			
WI1.VI.008	Itee :	Isss ngk apa-apa loh dekk..			
WI1.VI.009	Iter :	Adeknya lagi sakit yaa kak..sakit apa?			
WI1.VI.010	Itee :	Yahhh biasa namanya juga anak laki.. jadinya gitu jadinya jatuh dia dari sepeda..			
WI1.VI.011	Iter :	Ya allah ..jadi apanya aja yang lukak kak?..			
WI1.VI.012	Itee :	Itulah kaki lecet, tangan begeser dekk.. jadi ngk boleh banyak gerak dulu..			
WI1.VI.013	Iter :	Ya allah.. semoga cepat sembuh ya kak adeknya..			
WI1.VI.014	Itee :	Iya makasih ya..			
WI1.VI.015	Iter :	Jadi bagaimana dek apa yang mau ditanyakan..			
WI1.VI.016	Itee :	Ohhh ini kak ada beberapa pertanyaan kak..			
WI1.VI.017	Iter :	Ohhh oke sehabis kakak balik kita langsung aja ya kasihan soalnya kamu udah malam..kalau belum selesai besok aja disambung lagi..			
WI1.VI.018	Itee :	Hehehe iya kak... makasih ya..			
WI1.VI.019	Iter :	Iya..iya.. santai aja			

WI1.VI.020	Itee :	Oke udah siap..			
WI1.VI.021	Iter :	Oke baiklahkah saya buka ya kak kegiatannya?			
WI1.VI.022	Itee :	Iya oke..			
WI1.VI.023	Iter :	Assalamuallaikum perkenalkan nama saya siti khairiyah mahasiswi dari universitas medan area dengan jurusan psikologi, dimana hari ini kita akan melakukan kegiatan wawancara..			
WI1.VI.024	Itee :	Waallaikumsallam..			
WI1.VI.025	Iter :	Dimana saya akan menjelaskan terlebih dahulu bahwa kakak dapat menjawab pertanyaan berdasarkan pengalaman dan apa yang kakak ketahui ya kak...			
WI1.VI.026	Itee :	Ohhhh oke –oke dek..			
WI1.VI.027	Iter :	Langsung aja ya kak pertanyaan pertama.., dimana nihh kak saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah kakak sudah mengetahuinya?			
WI1.VI.028	Itee :	Yang mana ini ya yang SIPRO karena kalau sipro itu selogan gitu..tapi sudah.. kalau itu yahh dan kalau ngak salah itu ada surat edarannya	Subjek mengetahui SIPRO adalah Slogan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya	Budaya organisasi baru

				perubahan	
WI1.VI.029	Iter :	Kalau boleh tahu kapan pertama kali kakak mendengar tentang perubahan budaya organisasi itu kak?			
WI1.VI.030	Itee :	Ada tuh suratnya.. tetapi saya ngk tahu tuh soalnya ngak ingat, bentar.. iya dan kalau enggak salah itu di kahir-akhir bulan ditahun 2019 lah dek seingat saya yaa..suratnya pun entah kemana sekarang saya letak..	Terdapat surat yang memberitahukan bahwasannya telah terjadi perubahan budaya organisasi yang dilakukan pihak perusahaan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi
WI1.VI.031	Iter :	Jadi tidak ada pertinggalan suratnya lagi ya kak?			
WI1.VI.032	Itee :	Iyalah udah entah kemana soalnya kan udah lama juga..	Tidak ada pertinggal surat keterangannya	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi Budaya organisasi
WI1.VI.033	Iter :	Hehehe iya.. ya kak sekarang aja udah akhir- akhir bulan di 2020			
WI1.VI.034	Itee :	Iyakan ngak terasa ya.. udah 2020 aja sekarang..			
WI1.VI.035	Iter :	Iya kak.. oke kita lanjut lagi ya kak..?			
WI1.VI.036	Itee :	Ya.. dek..			
WI1.VI.037	Iter :	Selain perubahan budaya organisasi apakah benar struktur organisasi			

		juga berubah?			
WI1.VI.038	Itee :	Iya itu dia yang saya tahu banget itu strukturnya berubah sebenarnya orangnya sih atau direksinya sih..itu tahun 2019 juga			
WI1.VI.039	Iter :	Kalau mengenai Holding perusahaan apakah kakak tahu..			
WI1.VI.040	Itee :	Iya.. tetapi tidak begitu banyak tahu yahh paling holding itu pokoknya gabungan antara PTPN I- 14 yang akan menjadi perusahaan utama			
WI1.VI.041	Iter :	Ohh begitu ya kak..Tadi kan kakak sudah mengetahui nihh tentang pergantian budaya organisasi, dapatkah kakak menyebutkan nilai-nilai yang terkandung baik dalam budaya organisasi baru maupun yang lama			
WI1.VI.042	Itee :	Kan yang lama ada JTI nihh (Jujur Terus Ikhlas) nahhh kalau yang baru itu ada SIPRO, Sinergi ,Integritas, dan pro... pro.. apa ya.. ah iya profesional yang akhir dekkk..	Subjek mengetahui tentang nilai nilai yang ada di budaya organisasi lama dan baru.	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI1.VI.043	Iter :	Apakah kegiatan sosialisasi untuk mensosialisasikan dan menerapkan budaya organisasi baru ini langsung			

		dilakukan oleh pemimpin atau dengan sistem/cara yang lainnya?			
WI1.VI.044	Itee :	Ohhh sebenarnya saya kurang tahu soalnya bukan bagian saya kan.. sudah jarang uang masuk ya bukk..			
WI1.VI.045	Iter :	Bagaimana contoh dari cara penerapannya buk..?			
WI1.VI.046	Itee :	Biasanya iya.. pada saat upacara berlangsung sebelum melakukan kegiatan bekerja gitu ya.., terus ya.. pada saat dilakukannya kegiatan sosialisasi kerja, rapat kerja	Kegiatan sosialisasi yang biasa dilakukan pada saat upacara, pada saat sosialisasi kerja dan rapat kerja	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi Budaya organisasi
WI1.VI.047	Iter :	Apakah anda mengalami kesulitan (hambatan) dalam menerapkan budaya organisasi yang baru kepada diri anda?			
WI1.VI.048	Itee :	Kalau saya pribadi tidak yahhh karena sebenarnya yang ada di SIPRO dan JTI kan hampir sama ya deh maksudnya ada yang sama ada juga yang isi lainnya, itu sudah ada atau sudah dituntut pada awal kita diproses rekrutmen ya dek.. jadi saya alhamdulillah tidak ada kesulitan	Informan tidak merasa kesulitan karena pada saat proses rekrutmen sudah ada tuntutan untuk berperilaku sesuai dengan perusahaan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi

		ya..atau bisa dibilang pengembangannya ya dek..jadi tidak sulit lagi			
WI1.VI.049	Iter :	Bagaimana cara pihak perwakilan perusahaan dalam mensosialisasikan atau melakukan proses penerapan kepada karyawan?			
WI1.VI.050	Itee :	Ya kalau di bagian kami itu terkadang pada saat kami lagi brifing dua minggu sekali...dilakukan itu kadang juga sebulan sekali..ada juga pada saat upacara, terus ada di plang-plang dengan tulisan SIPRO: Sinergi, Integritas, Profesional. Nahhh nanti juga bisa dengar dari karyawan yang lain dari ceritanya gitu kayak kita kan bukkk..	Bidang SDM sosialisasi yang dilakukan dengan brifing dua minggu sekali atau sebulan sekali, dibuat di plang- plang, juga cerita dari karyawan yang lainnya	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI1.VI.051	Informan II:	Hehehe iya sar...			
WI1.VI.052	Iter :	Apakah kepala bidang/ perwakilan ditempat anda telah melakukan kegiatan sosialisasi tersebut?			
WI1.VI.053	Itee :	Iya tadikan sebelumnya saya sudah mengatakan bahwasannya kalau perwakilan dibidang saya nihh SDM bahwassannya itu	Perwakilan dari SDM sudah menyampaikan SIPRO dengan cara brifing/rapat yang dilakukan dua minggu	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN	Proses sosialisasi budaya organisasi

		dilakukan dimana itu disampaikan pada saat kami lagi brifing kerja pasti akan juga ada mengenai sipro ini , dan juga didalam rapat kerja yang dilakukan dua minggu sekali atau sebulan sekali seperti itu ya....	sekali atau sebulan sekali dengan bahasan pekerjaan serta budaya baru	III Kota Medan	
WI1.VI.054	Iteer :	Apakah setiap sebelum melakukan kegiatan bekerja pada bidang anda melakukan kegiatan apel terlebih dahulu?			
WI1.VI.055	Iteer :	Ya.. apel akan dilakukan sebelum memulai kerja tetapi tidak untuk hari senin karena itu akan dilakukan upacara yang akan dilakukan pada setiap hari senin..	Dibidang informan juga melakukan kegiatan apel sebelum memulai kegiatan bekerja karena upacara hanya di awal minggu	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI1.VI.056	Iteer :	Kalau boleh tahu nihh kak, kira-kira apa saja isi dalam kegiatan apel padi yang dilakukan tersebut?			
WI1.VI.057	Iteer :	Kalau biasa apel itu sebenarnya isinya ya sama –sama mengenai arahan dan motivasi sebelum bekerja... ya terus ada juga mengenai SIPRO ini ya baik itu dalam belum apapun..dan begitu juga pada saat upacara seperti	Isi dari apel yang dilakukan arahan bekerja, motivasi, dan dilanjutkan dengan pensosialisasian SIPRO.	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi

		yang sudah saya sampaikan sebelumnya dimana pada saat upacara kami juga berupa arahan kerja menenai apa yang terbaru ya juga termasuk sipro serta memotivasi gitu ya..			
WI1.VI.058	Iter :	Apakah menurut kakak ada andil dari pihak humas dalam proses penerapan budaya organisasi baru?			
WI1.VI.059	Itee :	Ya.. pasti ada ya.. karena kalau dari yang kita bilang sebenarnya jadi bukan hanya mereka juga yang mempunyai peran tetapi kita sebagai seluruh karyawan yahh juga mempunyai peran untuk penyampaian mengenai informasi baru contohnya yahh mengenai budaya organisasi yang baru ini ya kan dek..	Ada berperan dalam proses sosialisasi yang dilakukan, dan menurut informan pensosialisasian ini bukan hanya pihak humas yang dapat melakukan tetapi bidang lainnya atau karyawan lain juga bisa	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi & Budaya organisasi baru
WI1.VI.060	Iter :	Iya kak...Menurut anda apakah budaya organisasi yang baru ini dapat memberikan motivasi pada diri anda?			
WI1.VI.061	Itee :	Iya menurut saya ya dapat memberi motivasi dan semangat sihh	Budaya SIPRO dapat memotivasi informan dalam	Peran budaya organisasi baru	Peran budaya organisasi

		karenakan ini membantu kita dalam bekerja sehingga kalau kerja makin bagus kan bisa bonuspun makin banyak kita dapat iyakan buk..	memberikan semangat pada saat mengerjakan/ membantu menjalankan pekerjaan & Jika pekerjaan bagus maka akan mendapatkan reward	terhadap karyawan di PTPN III Medan	
WI1.VI.062	Informan II:	Bener banget itulah.. hehehe..			
WI1.VI.063	Iter :	hehehe iya juga ya kak..			
WI1.VI.064	Itee :	Iya dong..			
WI1.VI.065	Iter :	Jadi menurut kakak seberapa penting sih dilakukannya proses sosialisasi budaya organisasi baru ini..?			
WI1.VI.066	Itee :	Iya itu sangat penting ya.. dikarenakan sebagai karyawan itu semuanya merupakan dasar – dasar yang harus kita punya untuk menyesuaikan kita untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan itu sendiri kan..	SIPRO merupakan hal yang sangat penting untuk menyesuaikan kita dalam mencapai tujuan perusahaan menurut informan	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WI1.VI.067	Iter :	Baik lah kak untuk hari ini sampai disini saja kegiatan wawancaranya iya kak soalnya sudah malam, dan kakak perlu istirahat soalnya tadi kakak habis kerja..			
WI1.VI.068	Itee :	Ehh iya sebenarnya			

		sihh enggak apa-apa ya..ngomong-ngomong kalian ini nginep dirumah buk yan...?			
WI1.VI.069	Informan II:	Ngk orang ini ngk nginep rumah ibuk tapi balik kerumah riqqah..			
WI1.VI.070	Iter :	Iya kak kami pulang kerumah riqqah..			
WI1.VI.071	Itee :	Oalah.. dimana pulak rumahnya..?			
WI1.VI.072	Iter :	Di pakam kak..			
WI1.VI.073	Itee :	Lohh lumayan juga dari sini ya.. sampek pakam..			
WI1.VI.074	Iter :	Kak kapan lagi kita bisa wawancara lanjutannya ya kak..?			
WI1.VI.075	Itee :	Ohh besok aja kakak kebetulan cuti karena adek kakak jatuh tuhh..			
WI1.VI.076	Iter :	Jam berapa kak?			
WI1.VI.077	Itee :	Terserah kakak dirumah ajanya satu harian ini..gini aja nanti kalau kalian mau gerak kabarin kakak aja iyah soalnya biar bisa bersiap –siap masak pakai daster gini kan..			
WI1.VI.078	Iter :	Hehehe Oke kak nanti kalau kami gerak dari pakam kami kabari.. iya juga kak besok pun saya mau buat dokumentasinya jadi sekalian foto gitu..			
WI1.VI.079	Itee :	Tuhh kan hari ini jangan ya..			

WI1.VI.080	Iter :	Iya kak ngak apa-apa..oke kak kita tutup yahh..			
WI1.VI.081	Itee :	Iya..			
WI1.VI.082	Iter :	Demikian kegiatan wawancara yang dilakukan hari ini kepada informan I bila ada salah kata saya mohon maaf, Assalamuallaikum Warrahmatullahi wabarokatu..			
WI1.VI.083	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wwabarokatu..			

VERBATIM 2

INFORMAN 1

Nama (Inisial) : W Y

Jabatan : Krani kesejahteraan karyawan Bidang SDM

Lama Kerja : 10 Tahun

Kegiatan wawancara kedua tetap dilakukan dirumah informan ke II yang berada di daerah Sei Karang, dimana kegiatan dilakukan pada tanggal 26 Agustus 2020 dihari rabu dan pukul 15:00 sampai dengan 17:45 wib. Pada saat itu informan WY sudah menggunakan baju kemeja bewarna merah, celana jeans dengan warna biru dongker dan jilbab paris bewarnan biru dongker tidak memakai alas kaki karena kegiatan dilakukan di dalam ruangan (rumah informan I). Aktivitas yang pertama kali saya lihat informan WY sudah berada didepan rumah sedang menyambut kami karena sebelumnya kami sudah saling mengabari bahwasannya saya akan segera tiba ke rumah informan WY.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WI1.V2.001	Iter :	Assalamuallaikum..			
WI1.V2.002	Itee :	Waallaikumsalam.. yuk masuk.. masuk			
WI1.V2.003	Iter :	Iya kak.. makasih..			
WI1.V2.004	Itee :	Duduk.. duduk dulu			
WI1.V2.005	Iter :	Iya ka..			
WI1.V2.006	Itee :	Istirahatlah bentar kelen yahh.. kakak mau kebelakang dulu bentar..			
WI1.V2.007	Iter :	Iya kak.. silahkan..			
WI1.V2.008	Itee :	Bagaimana tadi dijalan lancar ngak?			
WI1.V2.009	Iter :	Alhamdulillah lancar kak..anak kakak kemana kak..?			
WI1.V2.010	Itee :	Ohh lagi pigi sama kakek, neneknya..			
WI1.V2.011	Iter :	Oohh jadi kakak cuman berdua aja dirumah ini..?			
WI1.V2.012	Itee :	Iya berdua aja..sama adek			
WI1.V2.013	Iter :	Iya udah kita langsung aja ya kak..			
WI1.V2.014	Itee :	Iya-iya langsung aja..			
WI1.V2.015	Iter :	Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu..			
WI1.V2.016	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarokatu..			
WI1.V2.017	Iter :	Saya siti khairiyah mahasiswi uma jurusan psikologi dimana hari ini kita akan melakukan kegiatan wawancara lanjutan..			
WI1.V2.018	Itee :	Iya baiklah			

WI1.V2.019	Iter :	Lansung saja..., pada wawancara sebelumnya kakak kan sudah mengetahui tentang nilai-nilai yang ada di SIPRO Dapatkah kakak menjelaskan baik mengenai sinergi, integritas dan profesional yang telah diterapkan?			
WI1.V2.020	Itee :	Sebenarnya saya kurang mengetahui mengenai pengertian apa saja yang berada didalamnya karena saya hanya mengingat mengenai point-pointnya saja.	Informan tidak tahu mengenai penjelasan dari budaya SIPRO dan hanya mengetahui poinnya saja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI1.V2.021	Iter :	Kalau begitu kak apakah pihak perusahaan hanya mensosialisasikan pointnya saja atau juga dengan penjelasan apa yang ingin dituntut untuk dilakukan bagi perusahaan?			
WI1.V2.022	Itee :	Perusahaan sebenarnya menjelaskan juga dengan penjelasan dari sinergi, integritas, maupun profesional baik pada saat upacara seperti sinergi ini...ini..dan ini.... seperti itu tetapi memang saya yang kurang mengerti mengenai itu ya..ya	Dalam proses sosialisasi perusahaan bukan hanya menyampaikan point tetapi juga dengan penjelasannya	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru

		paling saya tahu yang sederhana seperti pengertian profesional aja ya..			
WI1.V2.023	Iter :	Kalau boleh tahu mengenai pengertian profesional sendiri menurut kakak itu apa ya kak..?			
WI1.V2.024	Itee :	Menurut saya mengenai pengertian profesional itu lebih kepada tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dan kita dituntut untuk berinovasi, serta kita bisa bersikap teladan kepada perusahaan..	Walaupun tidak tahu mengenai SIPRO yang dijelaskan perusahaan tetapi pemikiran informan masih sejalan dengan apa profesional menurut perusahaan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
		Bagaimana pengertian kerjasama dan kepercayaan menurut kakak sendiri?			
WI1.V2.025	Iter :	Seperti yang sudah saya katakan kemaren bahwasannya sebelumnya dalam proses rekrutmen kita sudah dituntut untuk mempunyai nilai-nilai contohnya ya ini dimana maksudnya itu didalam bekerja itu kita dituntut untuk saling bekerjasama baik dari karyawan dengan atasan atau atasan ke bawahan	Informan mengatakan bahwa untuk perilaku kerjasama dan terpecaya itu sudah dituntut pada saat rekrutmen. Dan dapat dilihat bahwasannya informan atau karyawan telah menerapkan perilaku kerjasama dan kepercayaan dalam bekerja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Budaya organisasi baru & Proses sosialisasi

		ataupun bawahan kebawahan untuk mencapai dari apa yang ditujukan oleh perusahaan itu sendiri. Nahh kalau mengenai kepercayaan bahwa kepercayaan dan kejujuran itu sangat diperlukan oleh karyawan dan perusahaan dalam mengerjakan sesuatu agar kita terhindar dan menghindari yang namanya kecurangan yang akan dilakukan kan begitu yaa...menurut saya nihh ya ..	untuk mencapai tujuan juga menghindari kecurangan		
WI1.V2.026	Itee :	Apakah ada lagi point point yang memang harus kita punya pada saat kita sebelum masuk dan baru masuk di perusahaan?			
WI1.V2.027	Iter :	Ada yaitu kita harus disiplin dengan peraturan yang telah dan yang akan dibuat oleh perusahaan, ikhlas dalam mengerjakannya kalau ngak ikhlas kan hasilnya ngk akan berkahkan terus jujur nihhh yang sudah saya katakan tadi, bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang telah ditugaskan oleh	Dari yang informan jelaskan dapat dilihat bahwasannya ada kesamaan antara perilaku karyawan dan dengan yang dibutuhkan perusahaan. Dan secara tidak langsung sebenarnya perilaku itu sudah tertanam sebelum terjadinya	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi & Proses sosialisasi

		perusahaan, dan jangan lupa itu kompetensi karena setiap orang itu memerlukan kompetensi yang baik yang juga diselingi dengan melakukan beberapa inovasi yang dilakukan agar pekerjaan itu ringan setelah ringan akan pasti ada feedback yang akan diberikan kembali dari perusahaan kan saya berprinsip seperti itu sih, sebenarnya masih ada lagi tapi ngk mungkin juga saya sebutin semuanya kan...?	perubahan.		
WI1.V2.028	Itee :	Iya jugak ya kak hehe...oke kak untuk pertanyaan selanjutnya, Apakah terdapat evaluasi yang dilakukan oleh pihak atasan untuk melihat bagaimana perkembangan mengenai budaya organisasi baru yang diterapkan?			
WI1.V2.029	Iter :	Ya memang ada kegiatan evaluasi yang dilakukan pihak atasan mengenai budaya SIPRO ini ya dan kira- kiranya nanti tidak memadai akan dilakukan kegiatan lain	Proses evaluasi yang dilakukan memang benar ada dan untuk tindakan selanjutnya dilakukan training	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Proses sosialisasi budaya organisasi

		seperti training atau yang lainnya			
WI1.V2.030	Itee :	Dan kira-kira jika satu karyawan persentasenya itu rendah apakah akan diberikan hukuman..?			
WI1.V2.031	Iter :	Setau saya sih enggak ada hukuman sih untuk penerapan budaya organisasi yang baru ini ..	Tidak ada hukuman bagi yang rendah persentasenya mengenai penerapan budaya organisasi baru	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI1.V2.032	Itee :	Menurut anda apakah sudah selaras antara nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dengan tujuan dari perusahaan?			
WI1.V2.033	Iter :	Kalau saya bilang sih sudah karena pastinya pemimpin atau atasan dari perusahaan ini sudah memikirkan terlebih dahulu mengenai nilai apa yang pas diterapkan pada kondisi kita saat ini yang kebetulan berganti struktur organisasi dan juga ada beberapa penambahan bahan yang diproduksi seperti itu ya..	SIPRO sudah selaras karena sudah mempertimbangkan beberapa hal dan juga informan membenarkan adanya perubahan struktur budaya organisasi dan juga penambahan hal yang diproduksi.	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi	Budaya organisasi baru & Proses pembentukan budaya organisasi & Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi
WI1.V2.034	Itee :	Apakah dengan adanya nilai-nilai			

		budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja anda?			
WI1.V2.035	Iter :	Menurut saya sih ada karena membuat saya lebih semangat dalam mengerjakan tugas kerja karena lebih tersistem dan membantu gitu ya..	Adanya peran budaya SIPRO terhadap kinerja dengan cara dapat memberi semangat untuk bekerja	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WI1.V2.036	Itee :	Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?			
WI1.V2.037	Iter :	Yahh pasti adalah kan karena tuntutan sudah berbeda dan bila kita tidak mempunyai perubahan dari sebelumnya maka kita tidak akan pernah berkembang dan tidak akan pernah bisa mengikuti perkembangan yang ada kan seperti..	Terdapat hasil yang berbeda dikarenakan tuntutan kerja yang berbeda juga untuk berkembang.	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WI1.V2.038	Itee :	Apakah menurut anda terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?			
WI1.V2.039	Iter :	Itu pasti ada ya tanpa kita sadari sebenarnya bukan ada perilaku baru tetapi	Adanya perkembangan dari perilaku dan berkaitan juga dengan	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III	Peran budaya organisasi

		perkembangan atau kemajuan pada perilaku yang ada mungkin ya...	pencapaian tujuan	Medan	
WI1.V2.040	Itee :	Menurut anda adakah salah bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu anda dalam memperbaiki kinerja?			
WI1.V2.041	Iter :	Menurut saya itu kejujuran ya yang sangat membantu kita dalam mengerjakan sesuatu dan menjadi pegangan kita dimanapun itu kita bekerja..	Kejujuran adalah perilaku yang sangat membantu bagi informan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI1.V2.042	Itee :	Apakah harapan anda mengenai penerapan budaya organisasi baru yang diterapkan untuk kedepannya?			
WI1.V2.043	Iter :	Semoga apa yang menjadi tujuan bagi perusahaan bisa tercapai serta perusahaan makin jaya terus dan karyawan makin baik kinerjanya agar bonus pun makin banyak ya.. kan... hehehe	Harapan informan adalah apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tercapai dan perusahaan bisa semakin jaya..dan reward adalah salah satu yang dapat membantu informan memotivasi diri	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & karakteristik budaya organisasi & Peran budaya organisasi
WI1.V2.044	Itee :	Dan dapatkah anda mengatakan pendapat anda			

		mengenai pergantian budaya organisasi yang diterapkan ini, baik itu kritikan ataupun saran?			
WI1.V2.045	Iter :	Menurut saya ya proses penerapannya sebenarnya sudah baik untuk apa yang dilakukan bagi perusahaan, ya untuk kritik tidak ada ya dek..	Proses sosialisasi yang dilakukan sudah baik	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi
WI1.V2.046	Itee :	Baiklah kak ini adalah pertanyaan terakhir ya kak...			
WI1.V2.047	Iter :	Iya udah selesai?			
WI1.V2.048	Itee :	Alhamdulillah sudah kak, demikianlah kegiatan ini dilakukan bila ada salah kata saya mohon maaf, Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu...			
WI1.V2.049	Iter :	Walaikumsallam warrahmatullahi wabarokatu..			
WI1.V2.050	Itee :	Baik kak makasih ya kak..			
WI1.V2.051	Iter :	Iya dek...			
WI1.V2.052	Itee :	Ini kamu masih nginep tepat kawannya yang dipakam ?			
WI1.V2.053	Iter :	Iyakak masih niatnya besok baru pulang dikarenakan udah sore kali takutnya kemaleman..			
WI1.V2.054	Itee :	Iya anak gadis ngk boleh keluar malem... serem			

		soalnya hehehe			
WI1.V2.055	Iter :	Hehehe iyakak..			

VERBATIM 1

RESPONDEN 2

Nama (Inisial) : T H L

Jabatan : Staff Humas

Lama Kerja : ±8 Tahun

Saat pertama kali peneliti mewawancarai responden II juga dilakukan secara online tetapi menggunakan aplikasi yang berbeda, dimana pada saat itu kegiatan wawancara dilakukan melalui aplikasi whatsapp (Video call). Dengan alasan yang sama yaitu, dikarenakan pada saat ini terdapat virus COVID-19 sehingga kita juga harus memikirkan keselamatan dan kenyamanan bagi semuanya sehingga sebelum melakukan kegiatan wawancara saya bertanya terlebih dahulu untuk proses wawancara berlangsung ingin secara langsung atau dilakukan melalui online.

Kegiatan wawancara pertama kali dilakukan di tempat masing masing melalui aplikasi whatsapp (Video Call) dimana pada saat itu bapak THL kebetulan lagi berada di kantor bagian humas, dan kegiatan whatsapp (Video Call) yang sebelum sudah dibuat janji terlebih dahulu yaitu pukul 13:30 s.d 16:15 (20 agustus 2020) dimana ADP sedang mengenakan pakaian batik berwarna cokelat dan celana bahan berwarna hitam dan jam tangan hitam. Aktivitas yang dilakukan oleh ADP pada saat itu adalah sedang duduk dikursi kerja dengan posisi didepan laptop untuk kerja dan tangan sambil memegang handphone yang sedang digunakan untuk kegiatan wawancara.

Pada saat itu kegiatan wawancara dilakukan karena adanya waktu senggang sampai selesai waktu kerja (jam kerja). Dengan raut wajah yang segar dikarenakan responden THL selesai menunaikan ibadah shalat dzuhur dan juga disebabkan lagi tidak terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan pada hari itu. Dan pada saat kegiatan wawancara berlangsung responden II terlihat mendengarkan dan menjawabnya dengan serius.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WR2.V1.001	Iter :	Assalamuallaikum pak..			
WR2.V1.002	Itee :	Ya.. waallaikum salam			
WR2.V1.003	Iter :	Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih karena bapak berkenan untuk			

		melakukan kegiatan wawancara hari ini..			
WR2.V1.004	Itee :	Ya tidak apa-apa			
WR2.V1.005	Iteer :	Saya sebelumnya mendapatkan kontak bapak itu dari bapak andrifan dari assesment center..			
WR2.V1.006	Itee :	Ohhh ya bapak andrifan .. saya mengenalnya			
WR2.V1.007	Iteer :	Baik pak, untuk pengawalan boleh saya mengisi biodata tentang bapak terlebih dulu?			
WR2.V1.008	Itee :	Ya silahkan boleh saja..			
WR2.V1.009	Iteer :	Kalau boleh tahu nama lengkap bapak			
WR2.V1.010	Itee :	Nama saya Tondi Hendriyan Lubis			
WR2.V1.011	Iteer :	Usia bapak			
WR2.V1.012	Itee :	34 tahun			
WR2.V1.013	Iteer :	Bapak bekerja dengan jabatan sebagai?			
WR2.V1.014	Itee :	Saya sebagai staff humas			
WR2.V1.015	Iteer :	Sudah berapa lama bapak bekerja di PTPN III?			
WR2.V1.016	Itee :	Sudah lebih dari delapan tahun tetapi belum sembilan tahun.			
WR2.V1.017	Iteer :	Baik pak, selanjutnya kita memasuki pertanyaan penelitiannya ya pak			
WR2.V1.018	Itee :	Ya silahkan..			
WR2.V1.019	Iteer :	Assalamuallaikum warrohmatullahi wabarokatu..			
WR2.V1.020	Itee :	Waallaikumsalam warrohmatullahi wabarokatu..			

WR2.V1.021	Iter :	perkenalkan nama saya siti khairiyah mahasiswi dari universitas medan area jurusan psikologi yang hari ini akan melakukan kegiatan wawancara pada pukul 13:32 wib.			
WR2.V1.022	Itee :	Ya salam kenal..			
WR2.V1.023	Iter :	Sebelumnya saya akan menjelaskan didalam proses wawancara ini bapak dapat menjawab pertanyaan yang saya berikan berdasarkan pengalaman dan pengetahuan bapak. Dan jika menurut bapak jawaban dari yang saya tanyakan bersifat rahasia bapak dapat tidak menjawabnya..			
WR2.V1.024	Iter :	Berarti disini saya hanya menjawab sepengetahuan saya aja ya ..			
WR2.V1.025	Itee :	Iya pak seperti itu..			
WR2.V1.026	Iter :	Oke baiklah kita mulai, Sebelumnya saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah bapak/ ibu sudah mengetahuinya?			
WR2.V1.027	Itee :	Sudah.. ya saya sudah mengetahuinya	Subjek mengetahui tentang perubahan budaya orgaisasi baru	Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III	Proses sosialisasi & Budaya baru

				Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	
WR2.V1.028	Iter :	Kalau boleh tahu sudah sedari kapan pertama kali bapak megetahuinya?			
WR2.V1.029	Itee :	Kalau awal kali saya mengetahuinya itu ditahun 2019 bulan juni atau juli sekitar dibulan itu	Subjek pertama kali tahu tentang perubahan di sekitar bulan juni atau juli tahun 2019	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru
WR2.V1.030	Iter :	Baik pak....untuk pertanyaan selanjutnya, dapatkah bapak menyebutkan nilai-nilai (poin-poin) yang terdapat pada budaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama?			
WR2.V1.031	Itee :	Nilai-nilai yang terdapat kalau didalam budaya organisasi lama itukan ada JTI (jujur terus ikhlas) sementara nilai –nilai yang ada di budaya organisasi baru ada SIPRO (sinergi, integritas dan profesional). Didalam budaya organisasi baru ini kalau tidak salah juga terdapat kandungan dari budaya organisasi lama itu sendiri atau jujur terus ikhlas, ada juga	Subjek mengetahui apa saja nilai-nilai yang terkandung di budaya organisasi lama dan baru dan dapat dikatakan bahwa nilai-nilai yang terkandung juga terdapat karakteristik menurut Robbins	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru & karakteristik budaya organisasi

		kerjasama, ada responsibilitynya, ada juga tanggung jawabnya, terus habis itu... apalagi ya.. ada kepercayaan dan memberi nilai tambah itu didalam sinergi, baru kalau didalam profesionalnya itu ada jujur, konsisten, sama keteladanan kemudian kalau dari profesionalnya ada inovatif, responsibility, tanggung jawab dan kompeten.			
WR2.V1.032	Iteer :	Selanjutnya... didalam proses sosialisasi budaya organisasi baru ini, apakah pihak humas juga berperan (ikut andil) dalam proses penerapan kepada karyawan?			
WR2.V1.033	Iteer :	Jadi didalam PTPN III itu ada tingkatan, dari tingkatannya itu ada gen agents, gen cooter, gen sulinder dan gen sponzor, jadi kewajiban dari masing-masing ini ada didalam tingkatan itu ada. Didalam gens agent itu wajib menyampaikan atau mensosialisasikan kepada gen target gitu, sebenarnya bukan hanya humas yang berperan dalam mensosialisasikan budaya organisasi	Perusahaan melakukan kegiatan sosialisasi bukan langsung dari pimpinan atas ke karyawan tetapi dia berdasarkan tingkatan dari gen agent menyampaika n kepada gen target lalu gen target yang bertugas menyampaika n kepada karyawan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi

		baru ini tetapi setiap gents agents itu wajib menyampaikan kepada gen target, yaitu karyawan pelaksana bukan hanya humas ya... tapi humas juga berperan untuk menyampaikan mengenai budaya SIPRO itu kepada <i>stake holder</i> begitu ya..	pelaksana . Dan subjek mengatakan pihak humas itu berperan dalam mensosialisasi kan dalam menyampaikan SIPRO kepada <i>Stake Holder</i> .		
WR2.V1.034	Iter :	Baik pak.. pertanyaan selanjutnya, proses sosialisasi seperti apa yang dilakukan pihak humas dalam menerapkan budaya organisasi baru kepada karywan pak?			
WR2.V1.035	Itee :	Yang pertama kita untuk sosialisasi SIPRO itu sendiri dengan cara memberikan informasi secara informatif, aktual, serta dapat dipertanggung jawabkan itukan terdapat ditata nilai SIPRO ya..tata nilai SIPRO salah satunya adalah tanggung jawab, terus kerja sama, kerjasamanya itu..yaitu.. membangun komunikasi dengan stake holder baik itu NGO, wartawan, terus organisasi mahasiswa, organisasi masyarakat, seperti	Cara pihak humas dalam mensosialisasi kan budaya SIPRO dengan cara yaitu, selalu menyampaikan informasi secara informatif dan aktual dan dapat dipertanggung jawabkan dan harus bekerjasama baik dengan teman satu bidang atau di bidang yang lain.	Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Budaya baru

		itu..			
WR2.V1.036	Iter :	Bagaimana dengan proses sosialisasi yang dilakukan apakah terdapat hambatan yang dialami pada saat proses yang mensosialisasikan kepada karyawan?			
WR2.V1.037	Itee :	Kalau penyampaian (sosialisasi kepada karyawan tidak... alhamdulillahnya seluruh karyawan bersedia untuk mengikuti budaya perusahaan yang baru..	Tidak ada hambatan dalam penyampaian ya kepada karyawan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru
WR2.V1.038	Iter :	Saya ingin bertanya mengenai pendapat bapak mengenai bagaimana budaya organisasi ini dapat mempengaruhi proses kerja bagi karyawan?			
WR2.V1.039	Itee :	Yang paling dominan sebenarnya adalah bertanggung jawab, inovatif, terus habis itu bekerjasama ini nilai-nilai yang memang sudah ada dari dulu dari sebelum adanya juga itu wajib dimiliki, jujur dalam berperilaku juga contohnya tidak menerima suap terus habis itu, jujur dalam proses bekerja maupun itu apapun sektornya gitu ya..	Budaya organisasi baru dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan & Subjek paham mengenai budaya organisasi baru	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi
WR2.V1.040	Iter :	Selanjutnya ya pak..			
WR2.V1.041	Itee :	Iya..			
WR2.V1.042	Iter :	Kembali kepada			

		pendapat bapak, mengenai budaya organisasi baru yang telah disosialisasikan..			
WR2.V1.043	Itee :	Iya..			
WR2.V1.044	Iteer :	Apakah dapat membuat selaras antara budaya organisasi baru terhadap perilaku dan sikap dalam bekerja?			
WR2.V1.045	Itee :	Ya tentu saja.. seperti yang sudah saya katakan sebelumnya bahwasannya sebelum terjadinya perubahan budaya organisasi baru itu sendiri sebenarnya kita sudah menerapkan contohnya kerjasama yang ada disinergi, jujur yang sebelumnya juga sudah ada pada saat budaya organisasi lama (jujur tulus ikhlas) yang sekarang terkandung pada integritas, dan selanjutnya ada kompeten yang sebelumnya yang dituntut diawal sebelum kita memasuki PTPN III itu kita dituntut harus berkompeten dan berinovasi yang sekarang terkait pada profesional di budaya organisasi baru.	Sudah ada keselaran antara budaya baru dengan perilaku yang ada sekarang (sudah tertanamkan) & Terlihat subjek merupakan orang yang peduli mengenai hal mendetail tentang perusahaan & Dan sebelumnya pada saat sebelum memasuki perusahaan sudah dituntut untuk memiliki beberapa hal perilaku salah satunya berkompeten dan berinovasi	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi & Proses pembentukan budaya organisasi
WR2.V1.046	Iteer :	Ya.. jadi menurut bapak itu sudah selaras dengan			

		budaya organisasi baru yang diterapkan sekarang ini?			
WR2.V1.047	Itee :	Ya pasti dikarenakan tanpa kita sadari sebenarnya perilaku tersebut sudah ada atau sudah kita tanamkan dalam perilaku kerja kita dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.	Menurut subjek perilaku itu sebenarnya sudah ada dalam melakukan pekerjaan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi
WR2.V1.048	Iteer :	Pak.. Untuk sistem sosialisasi budaya organisasi ini apakah memang sudah diterapkan caranya oleh perusahaan (atasan) atau tergantung dengan pihak yang terkait dibidang masing – masing?			
WR2.V1.049	Itee :	Ya budaya itu kan sebenarnya bersifat Top Down bukan button up itu top down jadi dari manajemen, manajemen atas yang merumuskan budaya perusahaan itu apa kemudian disampaikan kepada karyawan dan budaya perusahaan inilah cerminan dari kerjanya PTPN III itu sendiri, jadi seperti itu jadi..	Proses sosialisasi bersifat top down dimana manajemen atas yang merumuskan budaya perusahaan dan kemudian disampaikan kepada kepala bidang dan kepala bidang akan menyampaikan ke karyawan masing – masing	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri & Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses pembentukan budaya organisasi & Proses sosialisasi budaya organisasi

WR2.V1.050	Iter :	Dari penjelasan bapak diatas berarti dari perumusan budaya organisasi baru yang akan diterapkan oleh manajemen atas langsung disampaikan kepada karyawan?			
WR2.V1.051	Itee :	Ya langsung disampaikan setelah melakukan beberapa perundingan tetapi dalam menyampaikannya kepada karyawan tidak langsung kepada karyawan tetapi juga disampaikan atau disosialisasikan terlebih dahulu kepada kepala dibidang atau manajer untuk ditugaskan atau diwajibkan dalam mensosialisasikan kembali kepada karyawan baik penderes maupun pemanen.	Budaya organisasi langsung disampaikan setelah mengalami beberapa perundingan setelah itu baru ke kepala bidang dan karyawan	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	Proses pembentukan budaya organisasi
WR2.V1.052	Iter :	Apakah dengan diterapkannya budaya organisasi baru di PTPN III ini dapat memotivasi anda dan karyawan dalam bekerja?			
WR2.V1.053	Itee :	Iya jadi budaya itu kan memang sangat memotivasi ya.. apalagi sudah ada komitmen mulai dari gen sponsor, gen leader gen agents untuk berperilaku seperti yang ada di	Budaya organisasi dapat memberikan motivasi dikarenakan adanya komitmen dan juga pihak	Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi & Peran budaya

		budaya, jadi semangat untuk bekerja seperti yang ada didalam budaya organisasi baru yang diterapkan tersebut itu akan tertular kebawahnya..	atasan dapat memberikan contoh kepada karyawan dalam menanankan budaya baru agar karyawan bawah dapat melihat dan tertular motivasinya	& peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	organisasi
WR2.V1.054	Iter :	Apakah tidak ada contoh yang lain didalam praktek kerja sehari-hari?			
WR2.V1.055	Itee :	Ohhh ada seperti contoh itu jikalau kita bekerja sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan walaupun tanpa kita sadari sebenarnya itu sudah diterapkan dalam proses kerja kita selama ini. Dimana jika kita memang bekerjanya sudah sesuai itu juga bisa membantu kita dalam bekerja sehingga kita juga dapat membuat penilaian kinerja kita itu lebih baik. Dan jika penilian kinerja kita makin membaik maka akan makin banyak reward yang akan kita dapatkan.	Terdapat implementasi yang dilakukan dan semakin tinggi implementasi dalam hal positif maka akan ada reward yang akan diberikan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru
WR2.V1.056	Iter :	Reward yang karyawan dapat itu apakah bagian dari penilaian akhir atas siapa yang menerapkan dengan baik budaya organisasi baru ini			

		atau reward dalam hal lain?			
WR2.V1.057	Itee :	Reward yang dimaksud adalah bukan dikarenakan mereka telah menerapkan budaya organisasi baru ini diterapkan mereka dengan baik. Tetapi dikarenakan hasil kinerja dari karyawan itu sendiri jika memang budaya organisasi itu diterapkan dengan baik itu akan semakin memudahkan kita dalam menuntun perilaku kerja kita yang kita kira belum sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan untuk mencapai sasaran tujuan perusahaan. Jika sudah terjadi kemudahan maka akan menambah nilai pada hasil kinerja kita dan pada saat itulah akan mendapatkan reward jika hasil kinerja kita semakin baik.	Reward yang didapat bukan khusus untuk penerapan saja tetapi juga untuk yang lainnya juga. Dan akan diberikan pada saat laporan atau hari terkhusus	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi
WR2.V1.058	Iter :	Menurut bapak nihh.. apakah budaya organisasi baru yang diterapkan itu dapat berperan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan?			
WR2.V1.059	Itee :	Ya menurut saya itu berperan dikarenakan menurut saya budaya organisasi itu membantu atau mengarahkan	Budaya organisasi baru yang diterapkan dapat mencapai	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di	Peran budaya organisasi

		perilaku kita lebih terarah sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan, walaupun tanpa kita sadari itu memang sudah kita lakukan tetapi kita belum dapat menyadarinya dan sekarang dikarenakan penerapan ini kita dapat menyadari perilaku mana yang memang harus kita lebih perjelas dalam pencapaian tujuan dari perusahaan (PTPN III) ini seperti itu ya...	tujuan perusahaan karena tanpa kita sadari perilaku tersebut akan tertanamkan secara perlahan dan dapat membantu kita mencapai target	PTPN III Medan	
WR2.V1.060	Iter :	Baik pak ..			
WR2.V1.061	Itee :	Iya adalagi? ...			
WR2.V1.062	Iter :	Sepertinya untuk hari ini kita wawancanya sampai disini dahulu dikarenakan waktu juga sudah menunjukkan pukul 16:00 wib lewat..			
WR2.V1.063	Itee :	Iya.. nanti dapat kita lanjutkan dilain waktu ya..			
WR2.V1.064	Iter :	Iya pak..			
WR2.V1.065	Itee :	Iya.. teruskan sekarang tidak boleh terlalu lama dilingkungan kantor walaupun karyawan selain security dan lain			
WR2.V1.066	Iter :	Iya pak sebelumnya saya mengucapkan terimakasih karena bapak telah meluangkan waktu bapak untuk melaksanakan kegiatan wawancara			

		hari ini..			
WR2.V1.067	Itee :	Iya sama-sama, untuk kegiatan selanjutnya nanti saya kabari lagi ya..			
WR2.V1.068	Itee :	Baik pak, saya kapan bisanya bapak saja dan saya menyesuaikan dengan waktu bapak			
WR2.V1.069	Itee :	Iya.. okelah kalau begitu			
WR2.V1.070	Itee :	Baik pak... sekali lagi saya ucapkan terima kasih banyak ya pak.. Assalamuallaikum..			
WR2.V1.071	Itee :	Ya siti.. waallaikumsallam			

VERBATIM 2

RESPONDEN 2

Nama (Inisial) : T H L

Jabatan : Staff Humas

Lama Kerja : ±8 Tahun

Saat melakukan wawancara kedua juga dilakukan secara online dimana proses wawancara sama menggunakan whatsapp (video call), yang dilakukan pada hari kamis dikarenakan pada saat responden II menetapkan jadwal dan saya menyetujuinya untuk melakukan kegiatan wawancara. Kegiatan wawancara dilakukan pada tanggal 27 Agustus 2020 dimana waktu melakukan kegiatan wawancara itu pada pukul 13:15 sampai dengan pukul 16:00 lebih awal 15 menit itu dikarenakan pengalaman pada saat wawancara pertama yang akhirnya terlalu lama (kesorean).

Pada saat itu responden II THL itu memakai batik berwarna hitam bermotif daun berwarna putih (setiap wawancara memakai batik karena ptpn III itu disarankan untuk memakai batik pada hari kamis), celana bahan warna hitam, dan jam tangan hitam serta menggunakan headfree berwarna hitam (yang digunakan untuk wawancara). Itee tidak melihat sepatu dikarenakan pada saat wawancara berlangsung responden II sedang dalam posisi duduk di kursi kerja dan untuk bagian lutut kebawah itu tidak nampak karena tertutup posisi meja kerja THL.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WR2.V2.001	Iter :	Assalamuallaikum pak..			
WR2.V2.002	Itee :	Ya waallaikumsalam..			
WR2.V2.003	Iter :	Bagaimana kabarnya pak?..			
WR2.V2.004	Itee :	Alhamdulillah baik..			
WR2.V2.005	Iter :	Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih sekali lagi karena bapak bersedia untuk meluangkan waktunya pak..			
WR2.V2.006	Itee :	Iya ngk apa-apa kebetulan lagi kosong kalau dihari ini..			
WR2.V2.007	Iter :	iya pak.. baiklah pak kita masuk kegiatan wawancaranya ya pak..			
WR2.V2.008	Itee :	Iya.. silahkan..			
WR2.V2.009	Iter :	Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarakatu..			
WR2.V2.010	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarakatu..			
WR2.V2.011	Iter :	Nama saya siti khairiyah dimana pada hari kamis ini kita akan melakukan kegiatan wawancara lanjutan dari wawancara sebelumnya..			
WR2.V2.012	Itee :	Iya..			
WR2.V2.013	Iter :	Langsung saja untuk pertanyaan pertama.. dimana pertanyaan kali adalah lanjutan dari kegiatan wawancara yang dilakukan sebelumnya pak..?			
WR2.V2.014	Itee :	Iya..baik..			
WR2.V2.015	Iter :	Bagaimana sih pandangan bapak			

		tentang nilai-nilai budaya organisasi baru ini menurut bapak sendiri..?			
WR2.V2.016	Itee :	Nilai-nilai budaya organisasi ini sangat mencerminkan sekali, sebelumpun ditetapkan sebagai budaya perusahaan ini memang sudah menjadi ini ya.. apa namanya..kebiasaan yang memang sudah dilakukan sedari dulu gitu. Sebagai contoh bekerja dengan inovatif, inovatif itukan (mendukung seseorang untuk lebih kreatif), terus habis itu tanggung jawab (bertanggung jawab terhadap pekerjaannya) selanjutnya skill yang dimiliki itu sudah ada kita, talent –talentnya seperti apa dan kompeten gitu, kompeten itu adalah tugas apapun yang diberikan mudah – mudahan bisa kita lakukan dengan baik nahn begitu..	Subjek memahami dari apa yang harusnya dipahami dari budaya SIPRO ini dimana dilihat dari pandangan subjek itu sendiri & Dan subjek selalu menanamkan perilaku tersebut untuk kegiatan bekerja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi
WR2.V2.017	Iter :	Baik pak.. pak yang kita ketahui bahwasannya proses sosialisasi itu tidak semua karyawan (orang) menerimanya dengan baik gitu kan pak..			
WR2.V2.018	Itee :	Iya..			
WR2.V2.019	Iter :	Kalau begitu saya ingin bertanya pak,			

		bagaimana bila ada seseorang yang tidak menerapkan budaya organisasi baru tersebut apakah akan terdapat punishmen?			
WR2.V2.020	Itee :	Eee.. disini kewajiban kita ini beda ya.. kalau misalnya kita ngomongnya budaya dimana budaya itu kan kalau kita berbicara tentang sanksi itu kan kita berbicara tentang hukum ya, hukum itu diakan hanya mengatur mengenai hukum privat dan hukum umum gitu.. ranah pribadi dan ranah umum, jadi hukum ketenaga kerjaan sendiri itu kan masuknya kerana privet nah itu tidak bisa dimasukkan ke budaya sama seperti halnya manusia ketika dia tidak melaksanakan bahwa eeee... apa ya.. membuang sampah pada tempatnya apakah kita dihukum karena itu mungkin ditempat tertentu ada sesuai dengan peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut ya.. jadi itu mungkin ada tetapi kalau misalnya kita sendiri untuk atau bagi yang membuang sampah yang dapat kita hukum adalah hukum masyarakat	Pihak perusahaan tidak menerapkan tindakan atau sistem punishment yang dilakukan bagi yang tidak menaamkan budaya organisasi baru ini dengan baik pada diri sendiri. Tetapi lebih kepada kesadaran dari perindividunya itu sendiri	Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Proses sosialisasi & Budaya organisasi

		sama seperti kalau kita melaksanakan budaya dia akan dipermalukan dengan hukum masyarakat karena hukuman secara tertulis itukan hanya memberi efek jera sedikit tetapi kalau misalnya hukuman sosial itu jauh lebih besar pengaruhnya seperti ini			
WR2.V2.021	Iter :	Berarti di perusahaan tidak diterapkan punishment bagi yang tidak melakukan penerapan budaya organisasi baru atau juga sama melakukan hukuman sosial sama seperti yang bapak terangkan?			
WR2.V2.022	Itee :	Ya memang bahwasannya kami tidak melakukan kegiatan punishment tersebut, mungkin apa yang kami terapkan secara tidak langsung seperti itu dikarenakan diakhir bulan atau pada saat kami laporan pasti akan ada juga laporan atau evaluasi yang dilakukan yang nantinya akan dilaporkan di setiap bagian dan kepala bagian lah yang akan menyampaikan dengan caranya kepada karyawannya..	Tidak ada punishment tetapi bila setiap akhir bulan atau pada saat laporan juga akan dilakukan evaluasi..dan akan disampaikan oleh kepala bidang masing-masing	Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru diPTPN III Medan	Proses sosialisasi & Budaya organisasi baru & Cara karyawan mempelajarinya
WR2.V2.023	Iter :	Baik pak.. untuk pertanyaan selanjutnya..			

WR2.V2.024	Itee :	Ya..			
WR2.V2.025	Iter :	Sebagai karyawan, sinergi apa yang harus dilakukan antar karyawan untuk mencapai sasaran kerja?			
WR2.V2.026	Itee :	Untuk sasaran kerja itukan ditetapkan oleh pihak menejemen dan itu sudah dilakukan perhitungan sesuai dengan kemampuan masing-masing pekerja, lebih tepatnya bukan masing masing ya.. tetapi kemampuan dalam bekerja jadi standar kita untuk menerima seorang pekerja itukan sudah ada dan dia sanggup untuk melaksanakan target perusahaan nahh.. target perusahaan ini dilakukan atau bisa dicapai bila dilakukan kerjasama tentunya jika ada kerjasama antar bagian dalam mencapai target perusahaan dan adanya kompetensi tadi itu (kompetensi dalam bidang pekerjaan) dikarenakan untuk memperoleh suatu pencapaian kinerja itukan bukan hanya dari pemanennya atau satu pihak saja jadikan dari asistennya juga bagaimana dia menerapkan strategi	Setiap karyawan itu memiliki sasaran kerja yang berbeda, sesuai dengan kemampuan sementara perusahaan mempunyai standar kompetensi tersendiri dalam persyaratan untuk menjadi karyawan baru & Subjek juga terlihat sangat memahami budaya baru dan sudah menerapkann ya dalam bekerja & SIPRO juga lebih memudahkan mereka untuk mencapai target perusahaan maupun pribadi	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Peran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi & Peran budaya organisasi

		panen terus habis itu mendisiplinkan tenaga kerjanya salah satunya tadikan.. salah satunya dari nilai sipro itukan juga ada bertanggung jawab gitukan.. dan habis itu jujur (jujur sudah dipanen atau belum) nah kalau untuk yang dikantor, eee.. dia ketepatan untuk penyelesaian administrasi jadi seperti itu			
WR2.V2.027	Iter :	Baik pak..dan menurut bapak nihhh apakah sinergi yang ada diperusahaan PTPN III itu telah diterapkan dengan baik?			
WR2.V2.028	Itee :	Ya menurut saya itu sudah diterapkan dengan baik bagi atasan maupun karyawan di PTPN III karena itu memang sudah harus dilakukan bila tidak maka akan sulit dalam mencapai suatu target perusahaan yang sudah ditentukan. Karena jika kita tidak ada rasa bertanggung jawab maupun kerjasama itu sendiri maka akan sulit dalam mencapai suatu hal, dan juga dikarenakan sebelum kita memasuki perusahaan maka bagian yang bertugas dalam perekrutan untuk karyawan baru pasti	Subjek menyatakan bahwa SIPRO sudah diterapkan dengan baik itu pemimpin ataupun karyawan & Dan sebelum karyawan baru itu memasuki sebuah perusahaan beliau sudah dituntut untuk mempunyai nilai perilaku yang sama dengan perusahaan inginkan, dan budaya baru	Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya baru di PTPN III Medan & Peran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Proses sosialisasi & Budaya baru & Peran budaya organisasi

		akan mencari kriteria yang pas atau yang sesuai dengan perusahaan dan sanggup menurut perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditargetkan terlebih dahulu ya.. baik itu kompetensi, rasa tanggung jawab dan lain-lain..	SIPRO bila terus diterapkan akan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan		
WR2.V2.029	Iter :	Untuk pertanyaan selanjutnya terkait dengan integritas.. bagaimana seharusnya menurut bapak untuk karyawan bersikap dan berperilaku kepada karyawan lainnya?			
WR2.V2.030	Itee :	Dimana integritas itu adalah prinsip dalam menjalankan tugas ya.. dengan menjunjung tinggi kejujuran yang pastinya, konsisten dengan keteladanan jadi eee.. integritas itu terdiri dari keteladanan itu sendiri, konsisten dan kejujuran begitu jadi ee... integritas itu dibangun dimulai dari adanya kejujuran jika seorang pekerja disuatu perusahaan itu sudah jujur maka dan itu akan dia pertahankan terus menerus dan itukan akan menjadi sebuah konsistensi terus habis itu dia teladan, teladan dalam	Subjek sudah memahami mengenai apa yang dimaksud integritas menurut perusahaan & Selain berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga dapat membuat karyawan bida lebih taat baik aturan perusahaan atau lainnya. dan tidak melakukan kegiatan	Gambaran budaya organisasi barudi PTPN III Medan & Peran budaya organisasi di PTPN III	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi & Peran budaya organisasi

		ehhhmm.. teladan disini maksudnya ini ya.. menjadi taat gitu, taat baik kepada peraturan perusahaan ataupun perintah atasan seperti itu jadi integritas itu dapat muncul itu karena itu dia tadi ketika seorang pekerja telah jujur dan jujurnya dia lakukan secara terus menerus (konsistensi) tentunya dan performa kerja yang tidak menurun dengan performa tetap konsisten dan memiliki keteladanan dalam menjalankan perintah baik itu dari perusahaan ataupun lainnya.. muncul disitu integritas	kecurangan		
WR2.V2.031	Iter :	Selanjutnya terkait dengan profesional nihh pak..			
WR2.V2.032	Itee :	Oke...			
WR2.V2.033	Iter :	Sejauh pemahaman bapak tentang profesional yang terdapat disalah satu point budaya organisasi baru yang diterapkan, menurut bapak apakah tindakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat dikatakan profesional?			
WR2.V2.034	Itee :	Profesional.. profesional itu kan intinya apa ya.. ee.. melaksanakan tugasnya atau seorang karyawan dalam melaksanakan	Profesional menurut subjek yaitu melaksanakan tugasnya dengan kompetensi	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Meda	Budaya organisasi & Karakteristik budaya organisasi

		<p>tugasnya itu dengan menggunakan potensi yang dirinya miliki itukan.. dan ee.. mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan atau ditugaskan tersebut dari situ diperlukan yang namanya suatu inovasi, yang mana namanya seorang profesional itukan tidak hanya melulu mengikuti yang sudah ada tetapi dia juga harus melakukan inovasi untuk membuat sesuatu hal yang baru untuk perusahaannya dan yang paling penting adalah itu tadi sebuah tanggung jawab, bertanggung jawab dengan apa yang dirinya lakukan seperti itu</p>	<p>yang diri miliki mempunyai rasa tanggung jawab dan harus lebih berinovasi</p>		
WR2.V2.035	Iteer :	<p>Nahh menurut bapak nihh apakah integritas dan profesionalisme itu sudah diterapkan dengan baik?</p>			
WR2.V2.036	Itee :	<p>Iya menurut saya sendiri itu sudah diterapkan dengan baik dimana terlihat dari yang saya katakan sebelumnya bahwasannya sebelum kita memasuki perusahaan itu sendiri pun kita sudah dituntut untuk mempunyai nilai – nilai ini sebenarnya</p>	<p>Menurut subjek baik sinergi, integritas dan profesional yang disosialisasikan sudah diterapkan dengan baik baik atasan maupun bawahan</p>	<p>Gambaran budaya organisasi di PTPN III Medan</p>	<p>Budaya organisasi baru</p>

		walaupun sebenarnya budaya organisasi baru ini belum ada seperti itu..			
WR2.V2.037	Iter :	Dan menurut bapak seberapa pentingnya nilai-nilai dari budaya organisasi baru yang diterapkan (sipro) ini pak?			
WR2.V2.038	Itee :	Menurut saya itu sangat penting walaupun yang juga saya katakan bahwasannya kita dalam bekerja bukan hanya harus berpatokan pada budaya organisasi tetapi juga ada job desc kita masing masing dan itu bukan berarti bahwasannya budaya organisasi ini tidak penting tidak budaya organisasi ini juga dapat membantu kita untuk lebih mensistematisasikan kerja kita untuk dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dan budaya organisasi juga dapat menjadi pembeda atau istilahnya wajah kita bagi perusahaan lain.. jadi ya memang budaya organisasi ini penting menurut saya sendiri ya.. seperti itu..	Menurut subjek budaya organisasi baru ini sangat penting, karena SIPRO dapat membuat sistem kerja menjadi lebih sistematis dalam mencapai target perusahaan dan bukan hanya berpatok oleh job desk saja	Gambaran budaya organisasi barudi PTPN III Medan & Peran budaya organisasi di PTPN III	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi & Peran budaya organisasi
WR2.V2.039	Iter :	Saya pensaran nihh pak..			
WR2.V2.040	Itee :	Mengenai..			
WR2.V2.041	Iter :	Yang kita ketahui nihhh bahwasannya			

		indonesia.. sebenarnya bukan hanya indonesia yang sedang mengalami musibah pandemi covid -19, dan kita juga tahu bahwasannya segala sistem kerja kita juga diperbaharui sebagai contoh itu pada saat lockdown itu PTPN III itu kan bekerjanya melalui WFH (work form home), intinya nihh pak apakah pada saat ini atau pandemi ini bapak mengalami kesulitan atau hambatan dalam menjalani aktivitas bekerja dan apakah itu dapat mempengaruhi kinerja bapak?			
WR2.V2.042	Itee :	Ohhh oke... kalau saya pribadi itu sebenarnya tidak terlalu mengalami hambatan walaupun awalnya sebenarnya bukan kesulitan tetapi kepanikan kita dalam menghadapi covid -19 nya itu sendiri kalau dalam bekerja kalau memang balik lagi nihhh kalau kita memang sudah tertanam dan menerapkan budaya organisasi baru dengan baik maka kitra sudah enak atau dalam artian lebih mudah dalam bekerja. Untuk contoh nihhh kalau kita sudah terbiasa untuk jujur,	Subjek tidak mengalami kesulitan dari sini subjek dapat dibilang memiliki kompetensi dan kestabilan yang baik dalam mengerjakan sebuah tugas dengan kondisi yang berbeda-beda. & Peran budaya organisasi baru lainnya bila memang sudah bisa maka dalam menjalankan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Peran budaya organisasi di PTPN III Medan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi & Peran budaya organisasi

		teladan, bertanggung jawab, berkompeten, berinovasi juga serta tetap bekerjasama dengan baik atau tetap mengkonfirmasi dengan lainnya mengenai pekerjaan pengerjaan laporan dan lain-lain maka kita akan semakin mudah dalam bekerja dan untuk penyesuaian waktu kerja dan cara kerja nahhh disitulah kita untuk dituntut nilai profesional kita sudah sejauh mana seperti itu...	kondisi seperti apapun dapat melewatinya		
WR2.V2.043	Iter :	Di dalam PTPN III apakah terdapat evaluasi yang dilakukan mengenai budaya organisasi baru yang telah diterapkan ini pak? Dimana hal ini dilakukan untuk melihat sudah sejauh mana perkembangan penerapan yang dilakukan kepada baik karyawan maupun atasan?			
WR2.V2.044	Itee :	Yahhh.. jadi kita mempunyai yang namanya sistem informasi budaya perusahaan (SIBP) dimana sistem informasi budaya perusahaan ini didalamnya terdapat kegiatan –kegiatan yang harus memang kita isi contohnya morning move on	Perusahaan memiliki sistem yang dinamakan SIBP (sistem informasi budaya perusahaan) yang didalamnya terdapat move on (upacara, apel pagi	Cara untuk proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Medan & Gambaran budaya	Proses sosialisasi budaya organisasi & Budaya baru

		<p>dimana morning move on itu suatu kegiatan dipagi hari minggu pertama kita kumpulkan karyawan, eee... kita kumpulkan karyawan terus kita membunyikan yel-yel SIPRO itu salah satunya. Terus sehabis itu ada ngumpul pagi dimana ngumpul pagi itu adalah rapat bisa dihadiri oleh karyawan pimpinan, ada karyawan pelaksana, ada karyawan pelaksananya bisa gituloh.. disitu yang kita bicarakan terkait banyak hal termasuk juga untuk mendiskusikan pekerjaan. Aaa.. itu juga sebenarnya banyak lagi programnya ada tujuh kalau ngk salah itu yang harus dijalankan setiap bulannya dan itu harus di upload jadi bukti pelaksanaannya itu harus di upload jadi evaluasinya itu terlihat disitu dan nanti kita diberi nilai setiap sub bagian ataupun kebun unit yang melaksanakan itu dia nanti ada nilainya kalau dia tidak skala rangenya itu kalau dia dibawah 50 maka dia harus membuat laporan pertanggung jawaban</p>	<p>,membunyikan yel-yel), ngumpul pagi (rapat perwakilan bidang) dimana pembicaraan bisa terkait pekerjaan ataupun SIPRO ini. Dan juga harus diupload dan dievaluasi bukti pelaksanaannya dan diberi nilai bila ada yang tidak sesuai atau persentase dibawah 50 maka ia harus menulis lapporan pertanggung jawaban kenapa budaya baru itu tidak terlaksanakan</p>	<p>organisasi di PTPN III Medan</p>
--	--	--	--	-------------------------------------

		kenapa budayanya tidak berjalan			
WR2.V2.045	Iteer :	Untuk membuat laporan pertanggung jawaban itu siapa yang melakukannya pak?			
WR2.V2.046	Itee :	Untuk pembuatan pertanggung jawaban itu dilakukan oleh karyawan pimpinan atau bagi siapa yang mengetahui atau bertanggung jawab untuk yang bertugas untuk mensosialisasikan budaya organisasi dibidang mereka masing –masing	Laporan pertanggung jawaban dibuat oleh pihak yang bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan sosialisasi dibidang mereka	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR2.V2.047	Iteer :	Dan menurut bapak jika ada karyawan yang belum mengetahui bahwasannya budaya organisasi ini telah berganti, dimanakah letak kesalahan yang terjadi bila seperti itu menurut bapak?			
WR2.V2.048	Itee :	Ya banyak faktor yang sebetulnya budaya perusahaan inikan tidak begitu diingat atau dihapal sama dia hanya menghapal poin besarnya yaitu sinergi integritas dan profesional sementara perilaku-perilaku utamanya itu banyak yang tidak hafal kenapa banyak yang tidak hafal? Disitu tadi karena eee.. melalui kegiatan sosialisasinya sendiri	Menurut subjek banyak karyawan yang hanya mengetahui poin besarnya (SIPRO) sinergi, integritas, dan profesionalnya saja. Karyawan kurang mengetahui maksud dari SIPRO itu sendiri. Yang	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya baru & Karakteristik budaya organisasi

		<p> mungkin pada saat sosialisasinya tidak fokus untuk mendengarkan dari sosialisasinya. Tetapi kalau menurut saya dari seluruh gen agents yang ada di PTPN III sudah menyampaikan mengenai apa itu SIPRO begitu jadi kalau misalnya kendalanya dimana? Saya rasa itu kembali lagi kepada individunya yang mungkin belum fokus pada saat disosialisasikan kepada mereka..</p>	<p> diakibatkan ketidak fokusan pada saat kegiatan sosialisasi dilakukan atau karena perindividu</p>		
WR2.V2.049	Iter :	<p> Berarti itu kembali lagi kepada individu masing –masing ?</p>			
WR2.V2.050	Itee :	<p> Ya dikarenakan menurut saya untuk pihak gen agentsnya itu sudah melakukan kegiatan sosialisasi bukan hanya pointnya saja tetapi itu beserta dengan makna atau penjelasan setiap nilai (point) dari budaya organisasi baru tersebut</p>	<p> Subjek menjamin bahwasannya pihak gen agents telah melakukan kegiatan sosialisasi yang telah ditugaskan. Bukan hanya sekedar poin tetapi juga penjelasannya</p>	<p> Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan</p>	<p> Budaya baru & Proses sosialisasi budaya organisasi</p>
WR2.V2.051	Iter :	<p> Oke baiklah pak pertanyaan tadi merupakan pertanyaan terakhir untuk hari ini..</p>			
WR2.V2.052	Itee :	<p> Ohhh iya...</p>			
WR2.V2.053	Iter :	<p> Sebelum saya</p>			

		menutup kegiatan wawancara kita pada hari ini saya mengucapkan terimakasih sekali lagi kepada bapak Tondi karena hari ini bersedia meluangkan waktunya untuk kegiatan wawancara hari ini			
WR2.V2.054	Itee :	Iya sama –sama Untuk yang selanjutnya nanti saya kabari ya siti.. Tapi kayaknya besok saya kosong sehabis sholat jum'at .. tapi lihat besok saya kabari lagi ya..			
WR2.V2.055	Iter :	Baik pak kalau misalnya untuk besok kegiatan kita dengan berjumpa langsung kira-kira bisa ngk ya pak?.. soalnya siti ingin meminta tanda tangan untuk surat persetujuan menjadi responden yang saya pernah tunjukkan pak..			
WR2.V2.056	Itee :	Ohh oke kalau begitu.. insyaallah misalnya saya kosong besok kita jumpa di depan pos satpam aja ya karenakan belum boleh masuk pihak dari luar kantor..			
WR2.V2.057	Iter :	Ohhh iya pak ngk apa –apa			
WR2.V2.058	Itee :	Oke ya.. kalau begitu			
WR2.V2.059	Iter :	Baik pak kalau ada salah kata saya mohon maaf ya pak.. Assalamuallaikum warrahmatullahi			

		waabarakatu			
WR2.V2.060	Itee :	Iya...Waallaikumsalla m warrahmatullahi wabarakatu			

VERBATIM 3

RESPONDEN 2

Nama (Inisial) : T H L

Jabatan : Staff Humas

Lama Kerja : ±8 Tahun

Untuk kegiatan wawancara yang ketika pada responden II yaitu THL, dilakukan secara langsung dikarenakan hal yang sama saya juga membutuhkan tanda tangan responden untuk lembar persetujuan responden. Dikarenakan hal itu dan kebetulan pada saat itu dilakukan wawancara, dimana wawancara dilakukan pada hari jum'at tanggal 28 agustus 2020 pada pukul 13:57 sampai dengan 15: 35. Sebenarnya seperti biasa saya sebelum melakukan kegiatan wawancara itu terlebih dahulu janji mengenai waktu kegiatan dilakukan dan beliau itu menyarankan (ada waktu luang) setelah sholat jum'at dilakukan.

Aktivitas yang dilakukan pada saat itu adalah ketika saya telah sampai di PTPN III atau didepan perusahaan saya menghubungi bapak THL terlebih dahulu dikarenakan bagi pihak luar tidak boleh memasuki kawasan dalam dari PTPN III oleh karena itu kegiatan wawancara dilakukan di pos satpam. Dimana setelah saya menghubungi beliau bahwasannya saya telah sampai maka beliau akan kedepan pos satpam, dan pada saat itu beliau keluar dari dalam kantor menggunakan mobil FORTUNER berwarna hitam, memakai baju PDH berwarna putih, celana jeans berwarna coklat muda, memakai jam tangan berwarna coklat tua, dan juga memakai sepatu berwarna coklat.

Setelah bapak THL ini samapai kedepan dan telah memarkirkan mobil, beliau juga sempat menyapa bapak-bapak yang berjaga di pos satpam dan setelah itu izin untuk duduk ditempat yang sudah saya minta izin kepada pihak satpam untuk melakukan kegiatan didaerah pos mereka.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WR2.V3.001	Itee :	Pak...			
WR2.V3.002	Itee :	Ya...			
WR2.V3.003	Itee :	Pak... saya permisi izin melakukan kegiatan disini ya pak..			
WR2.V3.004	Satpam:	Ya pak tondi silahkan ..			

WR2.V3.005	Itee :	Ya terimakasih..			
WR2.V3.006	Iter :	Assalamuallaikum pak..silahkan duduk			
WR2.V3.007	Itee :	Iya.. terimakasih..			
WR2.V3.008	Iter :	Maaf mengganggu ya pak..			
WR2.V3.009	Itee :	Iya ngak apa –apa siti..			
WR2.V3.010	Iter :	Baiklah pak kita awali dengan tanda tangan dulu ya pak..			
WR2.V3.011	Itee :	Ohh iya oke-oke..			
WR2.V3.012	Iter :	Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih sekali lagi karena bapak bersedia untuk meluangkan waktunya pak..			
WR2.V3.013	Itee :	Iya sama-sama..			
WR2.V3.014	Iter :	iya pak.. baiklah pak kita masuk kegiatan wawancaranya ya pak..			
WR2.V3.015	Itee :	Iya.. silahkan..			
WR2.V3.016	Iter :	Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarakatu..			
WR2.V3.017	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarakatu..			
WR2.V3.018	Iter :	Nama saya siti khairiyah dimana pada hari kamis ini kita akan melakukan kegiatan wawancara lanjutan dari kegiatan wawancara yang sebelumnya pak..			
WR2.V3.019	Itee :	Iya..			
WR2.V3.020	Iter :	Baik pak langsung saja kita memasuki untuk pertanyaan lanjutan kegiatan wawancara yang sebelumnya ya pak?..			

WR2.V3.021	Itee :	Iya siti..			
WR2.V3.022	Itee :	Berbicara mengenai budaya organisasi baru yang telah diterapkan nihh pak.. menurut pendapat bapak budaya organisasi yang manakah yang sesuai atau selaras dengan tujuan dari perusahaan atau PTPN III ini pak?			
WR2.V3.023	Itee :	Ohh tentunya semua selaras dong kita namanya ingin mencapai suatu target itukan budaya itukan diperlukan untuk untuk eeee.. untuk mencapai tujuannya juga pasti eee.. kinerja perusahaan itu gimana perusahaan atau gimana caranya seorang karyawan bisa memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan jadi tujuan dan sasaran kinerja dari perusahaan juga tercapai makannya muncullah SIPRO. Dimana SIPRO itukan memang yang dibutuhkan untuk mencapai Goll nya itu sendiri	Semua aspek nilai yang terkandung didalam budaya organisasi baru selaras dengan tujuan dari perusahaan menurut subjek. Dan SIPRO merupakan hal yang dibutuhkan untuk mencapai Goll bagi perusahaan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Peran budaya organisa baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Peran budaya organisasi
WR2.V3.024	Itee :	Baik pak.. untuk sosialisasi yang dilakukan sendiri dalam sosialisasi budaya organisasi baru adakah cara – cara tersendiri untuk menjamin kegiatan			

		sosialisasi ini telah berhasil diterapkan dengan baik pak ?			
WR2.V3.025	Itee :	Iya kalau tidak salah saya telah menyebutkan pada saat wawancara semalam bahwasannya melalui program yang kita sebut dalam sistem informasi budaya perusahaan sistem manajemen sistem informasi budaya perusahaan didalam SIBP itu kan yang saya katakan semalam ada tujuh programnya salah satunya adalah ngumpul pagi (ngumpul pagi ini sebelum dilakukannya penerapan budaya SIPRO, kegiatan ini sudah dilakukan khususnya untuk para pemanen dan penderes yang ada dilapangan itu sebelum mereka memasuki lapangan.. atau sebelum memasuki tempat kerja mereka melakukan apel terlebih dahulu disitu dan disampaikan makannya budaya perusahaan ini pasti diketahui semua karyawan dan karyawan pun menerapkan itu..	Perusahaan mempunyai sistem atau kegiatan yang disebut SIBP (sistem informasi budaya perusahaan) Yang terdapat tujuh program salah satunya ngumpul pagi (upacara dan apel) sebelum memulai pekerjaan.	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Proses sosialisasi & Budaya organisasi baru

WR2.V3.026	Iter :	Apakah kegiatan apel sebelum memulai kerja itu dilakukan oleh setiap bidang yang ada pak?			
WR2.V3.027	Itee :	Ya seluruh.. seluruh dimulai dari divisi, bagian, biro, eee.. kebun, unit itu semua kita laksanakan kegiatan apel tersebut..	Semua bidang melakukan kegiatan apel sebelum memulai kegiatan bekerja	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi
WR2.V3.028	Iter :	Pertanyaan selanjutnya..., menurut bapak apakah dengan adanya nilai-nilai dari budaya organisasi yang baru mempunyai peran atau andil dalam kinerja karyawan?			
WR2.V3.029	Itee :	Tentunya budaya organisasi baru ini mempunyai peran andil yang besar gitu jadi, eee.. maksudnya ini peran dari sipronya sendiri ya kan dek..?			
WR2.V3.030	Iter :	Iya pak..			
WR2.V3.031	Itee :	Eemm.. ya dong dikarenakan sipro ini kan memang merupakan budaya perusahaan yang harus dimiliki dan diterapkan oleh setiap pekerja begitu jadi ya memiliki andil yang besar, budaya itu memiliki andil besar untuk mencapai sasaran	SIPRO mempunyai peran dalam hasil kinerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja mereka	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi

		kinerja dari perusahaan. Karena eee.. dari budaya itu juga memunculkan eeee. Semangat-semangat dalam bekerja itu sendiri..			
WR2.V3.032	Iter :	Baik pak... berarti dalam artian memang budaya organisasi yang diterapkan sekarang itu memiliki andil dalam kinerja karyawan ya pak?			
WR2.V3.033	Itee :	Iya tentu saja dong dalam artian nihhh saya kemaren juga telah mengatakan kayaknya, bahwasannya seperti yang sudah saya katakan bahwasannya sebelum adanya budaya baru ini itu sebenarnya tanpa kita sadari untuk tanggung jawab, keteladanan jujur, kompeten dan lain lain sudah ada kita terapkan di cara kita bekerja. Dan bila adanya budaya organisasi baru ini jadi lebih membuat cara kerja lebih baik dan seperti kata saya itu memberi semangat yang saya katakan juga bahwasannya budaya organisasi ini sebagai cerminan dari cara kerjanya PTPN III itu jadi kita itu harus lebih	Budaya baru mempunyai peran dalam bentuk lebih membuat perilaku terarah dan lebih membuat cara kerja lebih baik dan dapat memberikan semangat untuk bekerja. Dan budaya organisasi lama maupun baru merupakan cerminan dari PTPN III didepan perusahaan lain	Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi

		meningkatkan dan menerapkan budaya organisasi yang ada agar budaya organisasi yang sedang diterapkan itu terceminkan dengan baik baik kepada karyawan lain maupun perusahaan lain seperti itu..nahh kalau penerapan sudah baik itu otomatis akan membuat kinerja kita juga lebih baik..			
WR2.V3.034	Iter :	Untuk pertanyaan selanjutnya, setelah terjadinya proses sosialisasi budaya organisasi baru ini menurut pendapat bapak adakah perbedaan dari hasil kerja bapak baik sebelum dan sesudah terjadinya budaya organisasi menjadi sipro?			
WR2.V3.035	Itee :	Tentu adalah pasti ada cuman kan eee.. kalau misalnya dari diri saya sendiri, dari diri sendiri eee.. menilainya mungkin tidak subjektif gitu kan yang menilai saya sipro ini berpengaruh atau tidak kepada saya tentunya dari yang sudah kompetenlah untuk menilainya seperti itu..	Subjek mengalami perubahan hasil kerja dari sebelum hingga sesudah terjadinya perubahan budaya organisasi	Gambaran budaya organisasi di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR2.V3.036	Iter :	Adakah perbedaan perilaku yang muncul pada saat			

		sebelum dan sesudah terjadi proses perubahan budaya organisasi pak?			
WR2.V3.037	Itee :	Yahh jadi ptpn III sekarang tidak menutup diri dengan adanya keterbukaan informasi publik melalui media elektronik gitu... jadi untuk disiplin kerjanya sendiri kita absensi menggunakan absensi online jadi kita disitu diwajibkan kepada karyawan untuk melakukan absensi online jadi itu dilakukan perindividu, jadi itu dilakukan tanggung jawab disitu berpengaruh untuk disiplin, disiplinnya apa saja bukan hanya disiplin waktu tapi disiplin untuk menginput mengenai laporan absensi jadi seperti itu..	Setelah proses perubahan budaya organisasi menjadi yang baru PTPN III lebih terbuka terhadap suatu informasi tanpa adanya yang ditutup-tutupi dan kinerja karyawan juga lebih baik salah satunya disiplin	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR2.V3.038	Iter :	Apakah menurut bapak telah ada timbulnya perilaku baru setelah diterapkan budaya organisasi baru pak?			
WR2.V3.039	Itee :	Iya.. kan kita sudah sampaikan bahwa kita apa yang kita lakukan sekarang itu adalah wujud dari SIPRO jadi memang jadi untuk lebih disiplinnya saya rasa sama yaa..	Didalam diri subjek semakin menerapkan perilaku bertanggung jawab, kejujuran (integritas), keprofesionalan	Gambaran budaya organisasi di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru

		<p>karenakan kita memang kita dari dulu telah menerapkan mengenai mulai dari finger print terus sekarang sampai secara online seperti itu..terus disiplin-disiplin juga untuk bekerja mengawali budaya SIPRO ini ada perubahan bukan bentuk perubahan ideal tapi lebih bertanggung jawab karena disiplin pasti disiplin mulai dari jam 8 sampai kebetulan ini pas pandemi kita pandemi sampai jam 4 bekerjanya yahh bahkan ada yang lebih jam kerjanya gitu ada yang lebih jam 4 baru pulang terus itukan sama saja menunjukkan keintegritas, keprofesionalan dia sebagai pekerja seperti apa gitu dan itu juga berarti dia mengerjakan pekerjaan sampai dengan tuntas begitu..</p>			
WR2.V3.040	Iter :	<p>Selanjutnya pak... menurut pendapat bapak nihhh dari ketiga nilai-nilai yang ada dibudaya sipro ini dapatkah bapak menyebutkan dan menjelaskan bagian point yang mana yang sangat</p>			

		membantu bapak dalam melakukan pekerjaan pak?			
WR2.V3.041	Itee :	Dari ketiga budaya ini yahh.. dari sipro dari budaya inikan ada tata nilainya itukan sinegri, integritas, dan profesional terus habis itu.. ini yang paling dominan atau yang bagaimana?			
WR2.V3.042	Iter :	Iya pak yang paling dominan			
WR2.V3.043	Itee :	Kalau begitu menurut saya yang paling dominan itu integritas gitukan karena integritas itu di job desc saya dalam humas itu amat sangat diperlukan integritas itu kenapa?.. karena kalau misalnya dibidang pekerjaan saya itu bila integritasnya itu tidak ada maka mungkin perusahaan bakal kewalahan gitu.., bakal kewalahannya dimana karena kita harus menghadapi <i>stake holder</i> gitu..	Point dari SIPRO yang sangat membantu dalam mengerjakan tugas subjek adalah integritas dimana dalam job desk beliau itu diperlukan sebagai staff Humas	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Peran budaya organisasi
WR2.V3.044	Iter :	Dan dapatkah bapak menyebutkan harapan bapak mengenai pergantian budaya organisasi ini untuk kedepannya?			
WR2.V3.045	Itee :	Harapannya ya seluruh tujuan dari perusahaan itu tercapai jadi sasaran	Subjek berharap dari perubahan budaya organisasi ini		

		kinerjanya dari perusahaan itu tercapai, seperti apa yang sudah ditargetkan oleh perusahaan jadi untuk target-targetnya dapat terus karyawan juga dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik ya...	adalah semua tujuan perusahaan maupun sasaran kerja bisa tercapai segala yang ditargetkan perusahaan		
WR2.V3.046	Iteer :	Dari kata tujuan diatas apakah perubahan budaya organisasi ini dilakukan karena masih ada yang belum dicapai dari tujuan sebelumnya atau bagaimana pak?			
WR2.V3.047	Iteer :	Ngak, gak ada yang tidak tercapai dari budaya organisasi yang lama sipro sendiri itu adalah sebuah pengembangan, pengembangan berarti dengan kata lain kalau kita mau menerapkan budaya yang baru itu bukan berarti budaya yang lama itu gagal gitu ya.. nahhh budaya yang lama itu kita kembangkan lagi disesuaikan dengan kebutuhan saat ini gitu..	Perubahan dilakukan bukan karena budaya lama yang kurang baik tetapi adanya pengembangan dari budaya lama untuk menyesuaikan tujuan dan kondisi pada saat ini.	Proses pembentukannya budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi	Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi
WR2.V3.048	Iteer :	Berarti tujuan yang ingin dicapai perusahaan itu lebih tinggi atau lebih luas lagi begitu pak?			
WR2.V3.049	Iteer :	Iya... seperti itu..	Subjek menegaskan	Proses pembentukannya	Unsur yang berpengaruh

			bahwa perubahan terjadi karena tujuan perusahaan yang lebih lagi.	kan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	terhadap pembentukan budaya organisasi
WR2.V3.050	Iteer :	Apakah ada lagi yang dapat mempengaruhi perubahan budaya organisasi ini pak			
WR2.V3.051	Itee :	Ohh saya baru inget itu stake holder itu sendiri bisa mempengaruhi perubahan atau pembentukan baik itu stake holder primer, kunci dan sekunder kalau kategorinya kamu bisa lihat digoogle ya soalnya saya lupa	Stake holder juga berpengaruh dalam unsur pembentukan budaya organisasi baru	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi itu sendiri	Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi
WR2.V3.052	Iteer :	Baik pak terimakasih.. pertanyaan diatas adalah pertanyaan terakhir untuk kegiatan wawancara ini..			
WR2.V3.053	Itee :	Ohhh sudah selesai			
WR2.V3.054	Iteer :	Iya pak alhamdulillah.. sebelumnya saya ingin mengucapkan kata terimakasih karena bapak telah berkenan untuk			

		meluangkan waktu bapak..			
WR2.V3.055	Itee :	Iya ngak apa –apa siti..			
WR2.V3.056	Iter :	Baik pak bila ada kesalahan kata saya mohon maaf...saya tutup kegiatan wawancara hari ini Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarakatu..			
WR2.V3.057	Itee :	Iya...waallaikumsallam warrahmatullahi wabarakatu..			

VERBATIM 1

INFORMAN 2

Nama (Inisial) : Y S

Jabatan : Krani Konsolidasi Bagian Akuntansi

Lama Kerja : 27 Tahun

Kegiatan wawancara pertama yang dilakukan pada informan kedua yang berada dirumah beliau didaerah sama dengan informan yang pertama yaitu didaerah Sei Karang dimana dilakukan pada tanggal 25 Agustus 2020, hari selasa, serta pada pukul 12:45 sampai dengan 15:30 wib. Dimana pada saat saya pertama kali datang beliau sedang berada disebuah warung dekat dengan rumahnya dan dari situlah kami dibimbing untuk menuju rumahnya. Informan II sedang menggunakan baju putih dan rok hitam, sepatu berwarna biru dongker dan jilbab berwarna hitam pakaian digunakan karena ada suatu kegiatan yang baru saja dilakukan oleh informan YS.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WI2.VI.001	Iter :	Assalamuallaikum..			
WI2.VI.002	Itee :	Waalaikumsalam Oalah qohh udah dateng ..ini uca kawan mu itu ya..			
WI2.VI.003	Teman inter :	Iya buk ..			
WI2.VI.004	Iter :	Hehe iya buk			
WI2.VI.005	Itee :	Yaudah yuk langsung aja kerumah yukk..			
WI2.VI.006	Iter :	Iya buk ..			
WI2.VI.007	Itee :	Assalmualaikum.. masuk masuk maaf rumahnya berantakan ..			
WI2.VI.008	Iter :	Iya buk makasih.. ngak apa-apa buk ..			
WI2.VI.009	Itee :	Duduk dulu...			
WI2.VI.010	Iter :	Iya buk makasih..			
WI2.VI.011	Itee :	Duduk dulu bentar lahh iya ..			
WI2.VI.012	Iter :	Iya buk..			
WI2.VI.013	Itee :	Kawan riqqah SMA..?			
WI2.VI.014	Iter :	Ngak buk saya kawan kuliahnya buk..			
WI2.VI.015	Itee :	Ohhh gitu... yaudah udah bisa dek wawancaranya..			
WI2.VI.016	Iter :	Baik buk, kalau begitu kita mulai aja ya buk..			
WI2.VI.017	Itee :	Iya buk..			
WI2.VI.018	Iter :	Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu..			
WI2.VI.019	Itee :	Waallaikumsalam warrahmatullahi wabarokatu..			
WI2.VI.020	Iter :	perkenalkan nama saya siti khairiyah mahasiswa dari universitas medan area yang dimana hari ini akan melakukan kegiatan			

		wawancara kepada ibuk Yani..sebelumnya saya mengucapkan terimakasih karena ibuk telah berkenan untuk menjadi informan saya di penelitian ini..			
WI2.VI.021	Itee :	Iya dek sama-sama .. yahhh.			
WI2.VI.022	Iter :	Dimana saya ingin memberitahu ibuk bahwasannya pertanyaan yang saya sampaikan dapat ibuk jawab bedarkan pengalaman dan pengetahuan ibuk selama bekerja di PTPN III ini?			
WI2.VI.023	Itee :	Iya... baik			
WI2.VI.024	Iter :	Baik buk kita langsung aja ke pertanyaan pertama, saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses yang namanya perubahan budaya organisasi baru apakah ibuk sudah mengetahuinya ?			
WI2.VI.025	Itee :	Ya.. saya sudah tahu itu, dimana perubahan dilakukan karena adanya proses <i> Holding </i> yang dilakukan dari PT PN I- 14 dan juga dikarenakan proses holding ini juga struktur organisasinya telah berubah juga ya..	Subjek mengetahui mengenai perubahan budaya organisasi. & Subjek juga mengetahui mengenai proses <i> Holding </i> dan struktur organisasi	Proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi	Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi & budaya organisasi baru

				itu sendiri & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	
WI2.VI.026	Iter :	Ohh jadi strukturnya juga berubah..			
WI2.VI.027	Itee :	Iya dikarenakan itulah makannya budaya organisasi juga berubah karena menurut pemimpin direksi sekarang itu sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan yang sekarang ..	Struktur organisasi merupakan salah satu penyebab terjadinya perubahan budaya organisasi setelah melihat keadaan yang sekarang	Proses pembentuk kan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi	Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi
WI2.VI.028	Iter :	Oke baik buk ..kalau boleh tahu kapan pertama kali ibuk yani mengetahui tentang penerapan budaya organisasi baru ini ya buk..?			
WI2.VI.029	Itee :	Kalau saya tidak salah itu di... emmm... awal bulan ehhh ..ehh bukan deng.. ohh iya diakhir bulan tahun 2019 iya iya betul itu..	Subjek mengetahui perubahan ini diakhir bulan dtahun 2019	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WI2.VI.030	Iter :	Jadi yang ibuk tahu perubahan itu dilakukan pada akhir bulan ditahun 2019..			
WI2.VI.031	Itee :	Iya itu sihh kalau saya tidak salah ya..			
WI2.VI.032	Iter :	Dari budaya organisasi yang pernah disosialisasikan,			

		Apakah ibuk dapat menyebutkan nilai-nilai baik itu pada budaya organisasi baru maupun pada budaya organisasi yang lama buk?			
WI2.VI.033	Itee :	Kalau organisasi lamanya itu bagian akuntansi gitu ya..			
WI2.VI.034	Itee :	Maaf maksud saya itu ibuk sebutkan nilai – nilai atau point-point yang ada dibudaya organisasi baru maupun budaya organisasi lama itu apa ya buk?			
WI2.VI.035	Itee :	Sebenarnya kurang paham ya dek.. tentang budaya organisasi ini..			
WI2.VI.036	Itee :	Baik buk dikarenakan itu yang saya ketahui buk budaya organisasi yang sekarang itu kan ada sipro itu yang dinamakan dengan budaya organisasi buk.., gitu kan buk..			
WI2.VI.037	Itee :	Ohh yang SIPRO-SIPRO itu..			
WI2.VI.038	Itee :	Dan bagaimana dengan yang lama untuk budaya organisasinya apakah ibuk tahu?			
WI2.VI.039	Itee :	Ibuk kalau organisasi itu kurang paham karena ibuk kan bagian laporan gitu ..	Subjek merasa persoalan SIPRO bukan merupakan ranahnya karena ia hanya berjob desk mengerjakan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru

			laporan		
WI2.VI.040	Iter :	Jadi apakah tidak ada kegiatan sosialisasi yang dilakukan pemimpin dari perusahaan untuk pensosialisasian dan penerapan mengenai budaya organisasi ini buk?			
WI2.VI.041	Itee :	Adalah tapi saya mengetahuinya hanya sekedar ohhh ini atau bisa dibilang pointnya saja gitukan..	Terdapat proses sosialisasi yang dilakukan pihak perusahaan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses budaya organisasi
WI2.VI.042	Iter :	Kalau untuk dipemasangan plang -plang buk..			
WI2.VI.043	Itee :	Adalah kalau misalnya ada yang berubah kan ada tulisannya tentang SIPRO dan nahh kalau dulu itu JTI (jujur, tulus, ikhlas) kalau sekarang kan jadi SIPRO (sinergi, integritas dan profesional terus ada lagi tuh bagiannya tapi saya ngak ingat ya kan..itukan tetap dibuat disetiap bagian pasti ada walaupun tidak sebesar plang yang ada di depan area perusahaan gitu ya.. rasa saya sebenarnya itu sama aja ya atau tidak ditambahinlah ya kan..	Subjek tidak mengetahui budaya organisasi yang lama itu JTI tetapi beliau mengetahui bahwa sebelum SIPRO adalah JTI. Perusahaan melakukan proses sosialisasi dengan cara membuat plang yang berada di depan area perusahaan dengan isi tulisan SIPRO	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Budaya organisasi baru & Cara karyawan dalam mempelajari budaya organisasi

			(sinergi integritas, profesional).		
WI2.VI.044	Iter :	Kalau ibu belum mengetahui sebenarnya jujur tulus ikhlas itu merupakan budaya organisasi yang lama yang diterapkan PTPN III buk			
WI2.VI.045	Itee :	Jujur... terus..ikhlas.. ohhh iya..iya sekarang kan ganti sipro..	Beliau telah melakukan penegasan bahwa JTI adalah budaya organisasi lama PTPN III Medan		
WI2.VI.046	Iter :	Berarti memang ada ya buk proses pensosialisasiannya..?			
WI2.VI.047	Itee :	Iya.. memang dilakukan tetapi karena menurut ibuk itu tidak ada pengaruhnya, sama aja gitu..karena bagian ibuk hanya bagian laporan mungkin itu akan berpengaruh dibagian yang lain..gitu ya..	Subjek berpendapat bahwasannya budaya organisasi tidak ada pengaruh dalam pengerjaan laporan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WI2.VI.048	Iter :	Jadi menurut ibuk nihh seberapa penting dilakukannya penerapan budaya organisasi buk?			
WI2.VI.049	Itee :	Ya sebenarnya penting ya..itukan untuk meningkatkan atau membantu meningkatkan perusahaan itu sendiri ya kan..dan untuk meningkatkan kinerja perusahaan	Subjek beranggapan budaya organisasi yang ditanamkan itu penting untuk meningkatkan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Peran budaya	Budaya organisasi baru & Peran budaya organisasi

			n perusahaan dan mencapai tujuan	orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	
WI2.VI.050	Iter :	Bagaimana cara pihak perwakilan perusahaan dalam mensosialisasikan atau melakukan proses penerapan kepada karyawan?			
WI2.VI.051	Itee :	Biasanya ya pada saat upacara, juga bisa <i>brifing</i> , buat yel-yel <i>standing</i> yang ada disetiap kantor perbidang dan bisa juga pada saat <i>apel</i> pagi sebelum bekerja ya...juga sebelum kita memasuki perusahaan juga sudah memang harus ada gitu..apa ..ya.. tingkah kita yang baik ..	Terdapat proses sosialisasi yang dilakukan pihak perwakilan yaitu, pada saat upacara (membuat yel-yel atau menyanyikan yel-yel yang berkaitan dengan SIPRO), <i>standing</i> (setiap area kantor perbidang), <i>brifing</i> , melakukan <i>apel</i> sebelum bekerja dan juga ada juga tuntutan pada saat seleksi	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI2.VI.052	Iter :	Apakah kepala bidang/ perwakilan ditempat anda telah melakukan kegiatan sosialisasi tersebut?			
WI2.VI.053	Itee :	Iya mereka melakukan kegiatan tersebut seperti yang	Kalau pihak dibidang subjek	Proses sosialisasi budaya	Proses sosialisasi budaya

		sudah saya sebutkan diatas gitu ya ada <i>apel pagi, rapat, standing</i> dan lain-lain..	dengan cara <i>apel pagi, rapat, dan dengan membuat standing</i> dengan bahasan SIPRO dan penjelasannya	organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI2.VI.054	Iter :	Dapatkah anda menyebutkan contoh dari cara penerapan budaya organisasi baru yang dilakukan oleh atasan anda?			
WI2.VI.055	Itee :	Iya sudah seperti yang sudah saya jelaskan dan ada juga materi budaya organisasi pada saat rapat kerja diselingi dengan pembahasan SIPRO gitu..	Isi dari pembahasan pada saat rapat atau brifing yaitu masalah pekerjaan diselingi membahas tentang budaya organisasi yang sekarang	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI2.VI.056	Iter :	Apa saja isi dalam kegiatan apel padi yang dilakukan tersebut?			
WI2.VI.057	Itee :	Bisa mengenai tentang pekerjaan tentang beberapa masalah juga akan diselingi dengan pembahasan terbaru seperti SIPRO ini diakhir brifing atau rapat dilakukan..	Pembahasan pada saat apel yaitu, masalah terbaru termasuk SIPRO	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI2.VI.058	Iter :	Apakah ada andil dari pihak humas dalam proses penerapan			

		budaya organisasi baru?			
WI2.VI.059	Itee :	Iya tentu saja karena inikan menurut saya sudah bagian dari tugas mereka untuk menginformasikan suatu hal baru yang mengenai tentang contohnya ya budaya organisasi ini atau juga bisa mengenai struktur organisasi ini..	Pihak humas mempunyai peran karena ini salah satu bagian dari pekerjaan mereka yaitu memberikan informasi terbaru dengan akurat	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI2.VI.060	Iter :	Menurut anda apakah budaya organisasi yang baru ini dapat memberikan motivasi pada diri anda?			
WI2.VI.061	Itee :	Walaupun bagi saya itu tidak terlalu berpengaruh ya karena walaupun tidak adanya budaya organisasi ini saya tetap melakukan kerja dengan sebaik mungkin kan seperti itu menurut saya ya..	Subjek lebih memprioritaskan hasil kinerja beliau atau hasilnya dengan sebaik mungkin	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WI2.VI.062	Iter :	Dan mengenai proses penerapannya nihh buk apakah itu langsung dilakukan oleh pemimpin atau melalui perwakilan atau atasan perbidang lagi buk..			
WI2.VI.063	Itee :	Ohhh kalau itu setau saya dari atasan nihh terus disampaikan ke kepala bidang masing-masing dan sehabis itu baru disampaikan kepada karyawan dari masing-masing bidang tersebut..	Proses penyampaian budaya organisasi baru dari atasan menyampaikan ke kepala bidang selanjutnya kepala	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi

			bidang akan mensosialisasikan kembali kepada karyawan		
WI2.VI.064	Iter :	Ohh begitu buk berarti tidak langsung dari pimpinan atas langsung kepada karyawan ya buk ?			
WI2.VI.065	Itee :	Iya ngak langsung buk..	Subjek menekankan bahwasannya proses sosialisasi tidak langsung dari atasan tertinggi kepada karyawan tetapi berdasarkan tahapnya	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi
WI2.VI.066	Iter :	Ohh oke baik buk untuk hari ini sampai disini dulu kegiatan wawancara yang kita lakukan ya buk..			
WI2.VI.067	Itee :	Ohh iya ngak apa-apa ... jadi habis ini kerumah ibuk sari?			
WI2.VI.068	Iter :	Insyaallah buk.. sebelumnya saya mengucapkan terimakasih sekali lagi ya buk karena telah membantu dalam mencari informan untuk saya..			
WI2.VI.069	Itee :	Iya sama-sama loh dek..			
WI2.VI.070	Iter :	Baik buk kita tutup ya buk...			
WI2.VI.071	Itee :	Iya silahkan ..			
WI2.VI.072	Iter :	Baik lah demikian wwaancara hari ini bila ada kata yang			

		salah saya mohon maaf, Assalamualaikum warrahmatullahi wanarokatu..			
WI2.VI.073	Itee :	Iya.. waalaikumsalam warrahmatullahi wabarokatu..			

VERBATIM 2

INFORMAN 2

Nama (Inisial) : Y S

Jabatan : Krani Konsolidasi Bagian Akuntansi

Lama Kerja : 27 Tahun

Kegiatan wawancara kedua yang dilakukan kepada informan YS dilakukan juga dirumah beliau yang berada di daerah Sei Karang pada hari rabu tanggal 26 Agustus 2020 dan pada pukul 12:15 sampai dengan 14:50 wib. Dimana pada saat itu beliau sedang bersantai dirumah bersama anak perempuannya yang kebetulan didaerah itu lagi hujan sehingga waktunya enak untuk beristirahat. Dengan memakai baju ungu kotak-kotak hitam dan putih, memakai celana kulot hitam dan memakai jilbab abu-abu.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WI2.V2.001	Iter :	Assalamuallaikum..			
WI2.V2.002	Itee :	Waallaikumsalam.. loh.. kalian kok hujan –hujan tohhh..			
WI2.V2.003	Iter :	Hehehe iya buk soalnya tadi pas dari rumah riqqah ngak hujan ehhe pas udah dikit lagi nyampek			

		hujannya datang dan deras lagi buk..			
WI2.V2.004	Itee :	Isss itukan kok ngak ngiyup dulu kan jadi basah semua itu...			
WI2.V2.005	Iter :	Iya buk soalnya tanggung bentar lagi nyampek jadi diterjang aja deh..			
WI2.V2.006	Itee :	Yaudah ganti baju dulu pakai baju anak ibuk..			
WI2.V2.007	Iter :	Iya buk makasihh.			
WI2.V2.008	Itee :	Udah siap yaudah duduk dulu kalian...			
WI2.V2.009	Iter :	Iya buk..buk kita mulai aja ya buk soalnya takut kesorean mau ketempat ibuk sari lagi soalnya..			
WI2.V2.010	Itee :	Iya udah.. tadi si sari pun bilang gitu jugak.. kebetulan nanti sama aja kesananya soalnya ibuk juga kesana ..			
WI2.V2.011	Iter :	Ohh yaudah buk nanti bareng aja yakan..			
WI2.V2.012	Itee :	Iya okedeh kalau gitu..			
WI2.V2.013	Iter :	Yaudah buk kita mulai ya..			
WI2.V2.014	Itee :	Iya..			
WI2.V2.015	Iter :	Assalamualaikum warrahmatullahi wabarokatu..			
WI2.V2.016	Itee :	Waallaikumsalam warrahmatullahi wabarokatu..			
WI2.V2.017	Iter :	Saya siti khairiyah dimana hari ini kita akan melakukan kegiatan wawancara lanjutan dari wawancara yang sebelumnya..			

WI2.V2.018	Itee :	Iya..			
WI2.V2.019	Itee :	Masuk pertanyaan pertama mengenai..penjelasan dari sinergi, integritas maupun profesional?			
WI2.V2.020	Itee :	Sebenarnya saya tidak terlalu mempelajari ini lebih mengenai budaya organisasi ya..tapi kalau saya tidak salah ingat itu didalam dari SIPRO itu ada lagi kerjasama, keteladanan, kepercayaan, inovasi, kompetensi disiplin dan kejujuran kalau tidak salah ya..	Subjek mengetahui bahwasannya nilai yang terkandung dalam SIPRO itu terdapat kerjasama, keteladanan, kepercayaan, inovasi, kompetensi disiplin dan kejujuran	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WI2.V2.021	Itee :	Baik buk.. dapatkah ibuk menjelaskan maksud dari yang ibuk sebutkan diatas?			
WI2.V2.022	Itee :	Dari kerjasama ya kalau menurut saya itu adalah melakukan tugas dengan saling berkaitan tanpa pandang bulu atau jabatan dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan dari perusahaan, untuk keteladanan hampir sama dengan tanggung jawab dimana setelah kita itu teladan atau selalu mengerjakan apapun yang memang menjadi	Subjek memahami mengenai kerjasama dan bukan hanya memahami tetapi beliau juga telah menerapkan perilaku baik kerjasama, bertanggung jawab, kejujuran, kepercayaan, dan berinovasi dalam bekerja dikarenakan dalam kita melakukan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi

		<p>atau ditugaskan perusahaan dan hal itu juga juga bisa menimbulkan rasa tanggung jawab untuk mengerjakannya gitu, kejujuran membuat kepercayaan dimana jika kita melakukan suatu hal itu dengan jujur tanpa berniat melakukan kecurang itu juga yang akan membuat orang lain menumbuhkan rasa kepercayaan kita untuk melakukan tugas untuk kita dan bila rezeki maka orang lain akan mempercayai kita untuk menjalani suatu jabatan seperti itu, nahh setelah kita sudah diberi kepercayaan untuk memegang suatu jabatan makannya kita harus memberikan yang terbaik untuk tidak mengecewakan orang yang memberinya dengan makin menambah kompetensi serta menumbuhkan suatu inovasi baru yang dapat membantu kita dalam mencapai tujuan bersama begitu ...</p>	kegiatan pekerjaan maka semuanya itu perlu untuk kita lakukan		
WI2.V2.023	Iter :	Untuk hal-hal diatas apakah sudah ada disaat dilakukannya rekrutment kerja?			

WI2.V2.024	Itee :	Ya memang seharusnya sudah harus memiliki itu karena kita masuk berarti kita mempunyai suatu hal yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan bila kita karyawan lama maka kita harus lebih perhatian lagi yahh walaupun saya termasuk kedalam yang kurang perhatian hehhe..	Subjek menegaskan bahwasannya perilaku yang tadi disebutkan merupakan bagian yang harus kita punyai pada saat proses rekrutmen untuk membantu perusahaan mencapai tujuan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi
WI2.V2.025	Iter :	Kalau pendapat ibu mengenai profesional itu bagaimana ya buk?			
WI2.V2.026	Itee :	Nahh seperti yang saya bilang tadi jika kita sudah melakukan dan sekiranya selalu mengerjakan apa yang diperintahkan perusahaan dengan tepat waktu dan juga memberi beberapa inovasi maka itu dapat dikatakan kita seorang yang profesional, serta orang yang dikatakan profesional itu yang dapat memilah mana yang urusan pribadi dan mana yang urusan kantor seperti itu ya...	Subjek memahami mengenai profesional dan melakukan penerapan pada saat bekerja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI2.V2.027	Iter :	Apa terdapat evaluasi yang dilakukan oleh pihak atasan untuk			

		melihat bagaimana perkembangan mengenai budaya organisasi baru yang diterapkan?			
WI2.V2.028	Itee :	Ya adalah karena kitakan mempunyai bagian masing – masing dan kepala bagian itu yang akan memberikan kami nanti diberikan bukunya seperti itu dan terkadang juga ISO (informasi sitem organisasi) jadi ada gitu ya persetiap bagian-bagian	Perusahaan melakukan kegiatan evaluasi dengan memberikan buku yang berkaitan dengan SIPRO atau hasil dari laporan dan juga dilakukan sistem ISO (informasi sistem organisasi)	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI2.V2.029	Iter :	Apakah atasan memberikan hukuman bila pada saat evaluasi tampak mana yang memang menerapkan dengan baik dan yang tidak atau juga sebaliknya?			
WI2.V2.030	Itee :	Ngak ya tidak ada diperlangsungannya hukuman untuk ini	Tidak ada hukuman untuk proses sosialisasi	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi
WI2.V2.031	Iter :	Menurut anda apakah sudah selaras antara nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dengan tujuan dari perusahaan?			
WI2.V2.032	Itee :	Kalau saya bilang	Budaya	Gambaran	Budaya

		sih sudah ada seperti budaya organisasi lama maupun budaya organisasi baru ini dibuatkan berdasarkan tujuan dan kondisi saat ini dan yang pasti para –para atasan sudah memikirkan ini dengan baik ya..	organisasi baru sudah selaras dengan tujuan saat ini karena sebelum dibuat juga sudah dipertimbangkan juga apa yang sesuai dengan kondisi saat ini	budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	organisasi baru
WI2.V2.033	Iter :	Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja anda?			
WI2.V2.034	Itee :	Ya sebenarnya ya berandil ya dikarenakan bila kita sudah ada SIPRO nihh berarti kita itu dituntut untuk melakukannya atau menerapkannya gitu nahhh bila kita lihat kandungan nilai yang ada diSIPRO itukan merupakan perilaku yang baik sehingga jika sudah kita terapkan maka kita akan terbiasa untuk melakukan kegiatan dengan hal-hal itu dan dikarenakan itu dapat memudahkan kita dalam mengerjakan suatu hal..	Dimana setelah terjadi proses sosialisasi selanjutnya adalah proses menerapkannya kepada diri sendiri maupun orang lain lalu tinggal kita praktekan dalam kita bekerja untuk mencapai sebuah target	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Peran budaya organisasi
WI2.V2.035	Iter :	Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya			

		organisasi?			
WI2.V2.036	Itee :	Ya pasti peningkatan itu kan ada tetapi kan tergantung dengan penilaiannya dari atasan gitu ya..	Subjek mengalami peningkatan hasil kerja dari sebelum dan sesudah perubahan budaya organisasi	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WI2.V2.037	Iter :	Kalau menurut ibuk sendiri ?			
WI2.V2.038	Itee :	Kalau menurut saya ya pasti adalah perbedaannya mungkin dulu itu kurang dituntut untuk berinovasi dan sekarang harus kan berarti itu ada peningkatan diri kita kan ..	Dulu tidak terlalu dituntut untuk berinovasi tetapi tidak untuk sekarang	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WI2.V2.039	Iter :	Apakah menurut anda terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?			
WI2.V2.040	Itee :	Yahhh kalau menurut saya yah kayak yang saya bilang sebelumnya yaitu timbul perilaku yang lebih berinovasi gitu..	Perilaku inovasi yang baru untuk subjek	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WI2.V2.041	Iter :	Menurut anda adakah salah satu bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu anda dalam memperbaiki kinerja?			
WI2.V2.042	Itee :	Kalau menurut saya itu kejujuran sih	Subjek mengatakan	Gambaran budaya	Budaya organisasi

		yang lebih membantu bukan hanya dipekerjaan tapi juga dikehidupan sehari-hari kita kan karena itu merupakan dasar dari tingkah laku kita kan..	kejujuran merupakan hal yang sangat membantu dalam mengerjakan pekerjaan	organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	baru
WI2.V2.043	Iter :	Apakah harapan anda mengenai penerapan budaya organisasi baru yang diterapkan untuk kedepannya?			
WI2.V2.044	Itee :	Yahhh harapannya.. apa yang ditujukan dengan adanya penerapan budaya organisasi ini dapat membantu dalam pencapaian dari perusahaan itu sendiri	Subjek berharap penerapan yang dilakukan dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan	Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WI2.V2.045	Iter :	Dan dapatkah anda mengatakan pendapat anda mengenai pergantian budaya organisasi yang diterapkan ini, baik itu kritikan ataupun saran?			
WI2.V2.046	Itee :	Pendapatnya ini memang sistemnya menurut saya sudah baik yang kurang itu memberi tahukan orang seperti kami ini mengenai bahwasannya kami harus lebih memperhatikan lagi karena demi kebaikan dari perusahaan itu aja sih ya dek..			
WI2.V2.046	Iter :	Baiklah buk kegiatan wawancara			

		lanjutan hari ini cukup sampai disini saja buk..			
WI2.V2.047	Itee :	Sudah selesai..ngak terasa ya ..jadikan kita perginya?			
WI2.V2.048	Iter :	Iya buk jadi biar kita istirahat bentar lalu lanjut ketempat kak sari buk			
WI2.V2.049	Itee :	Iya-iya betul itu..			
WI2.V2.050	Iter :	Baik buk kita tutup saja kegiatan wawancara lanjutan hari ini bila ada kesalahan kata saya mohon maaf, Assalamuallaikum Warrahmatullahi Wabarokatu..			
WI2.V2.051	Itee :	Waallaikumsalam Warrahmatullahi wabarokatu..			

VERBATIM 1

RESPONDEN 3

Nama (Inisial) : A R P

Jabatan : Security (satpam)

Lama Kerja : 33 Tahun

Kegiatan wawancara pertama yang dilakukan kepada responden ketiga itu dilakukan di pos satpam yang berada didekat pintu masuk utama PTPN III Kota Medan, dimana kegiatan wawancara dilakukan secara langsung pada saat pihak responden atau ARP mempunyai waktu senggang. Pada saat ingin melakukan wawancara yang pertama saya mendatangi langsung ke post satpam untuk ketersediannya bagi bagi para security yang bersedia atau berkenan untuk diwawancara, dan pada saat itu bapak ARP mempunyai waktu senggang dan anjuran dari teman yang lainnya. Disitulah awal bapak ARP berkenan menjadi responden III saya.

Setelah itu saya menjelaskan lebih lanjut kepada pihak responden III dimana sebelumnya beliau itu tidak bisa melakukan kegiatan karena dia merasa bahwasannya ini bukan wewenang dia untuk melakukan ini dikarenakan takut bermasalah dengan perusahaan atau menyampaikan suatu hal yang tidak

semestinya, dan setelah itu saya menjelaskan lagi penjelasan mengenai penelitian ini secara rinci dan akhirnya dia menyetujuinya dikarenakan sudah mengerti dan dia tahu bahwasannya kegiatan yang dilakukan tidak akan bermasalah untuk dirinya.

Dan kegiatan wawancara pertama dilakukan pada tanggal 10 Agustus 2020 atau hari senin pada pukul 10:00 pagi sampai dengan pukul 11:45, kegiatan yang dilakukan tidak bisa terlalu lama pada hari itu dikarenakan akan dilanjutkan untuk bekerja. Serta kegiatan wawancara selanjutnya akan dilanjutkan dihari sabtu 15 Agustus 2020 dikarenakan pada saat itu waktu lumayan lenggang dan tidak terlalu repot dikarenakan karyawan pada saat itu tidak seluruhnya masuk kantor jadi menurut kesepakatan akan dilanjutkan kembali sesuai kesepakatan yang ada.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WR3.V1.001	Iter :	Selamat pagi pak...			
WR3.V1.002	Itee :	Pagi..			
WR3I.V1.003	Iter :	Saya siti khairiyah mahasiswi dari universitas medan area denga jurusan psikologi pak...			
WR3.V1.004	Itee :	Iya..			
WR3.V1.005	Iter :	Seperti yang bapak ketehai sebelumnya dari penjelesan saya tadi adakah yang ingin bapak tanya pak..			
WR3.V1.006	Itee :	Begini dek.. saya cuman merasa ini bukan ranah saya untuk menjawab dan menandatangani ini saya rasa itu teruntuk karyawan yang didalam saja..	Subjek merupakan orang sangat menjaga apa yang dikatakannya (bisa dikatakan profesional)	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V1.007	Iter :	Sebenarnya persoalan saya inikan mengenai budaya organisasi disini pak.. jadi saya hanya menanyakan berdasarkan pengalaman dan			

		apa yang bapak ketahui saja selama bekerja di PTPN III. Dan pertanyaan yang saya akan tanyakan insyaallah itu tidak akan bersifat seperti apa yang bapak ragukan pak..			
WR3.V1.008	Itee :	Iya .. soalnya kamikan itu bagian luar soalnya kalau tentang budaya itukan orang dalam takut saya itu bermasalah bila saya salah bicara..			
WR3.V1.009	Iter :	Disini saya tidak akan memaksakan apa yang bapak tidak ingin jawab bila menurut bapak pertanyaan itu bersifat pribadi bapak dapat untuk tidak berkenan menjawabnya pak.. Dan saya menjamin untuk menjaga kerahasiaannya bapak...			
WR3.V1.010	Itee :	Ohhh jadi begitu baiklah..			
WR3.V1.011	Iter :	Terimakasih banyak ya pak karena telah bersedia menjadi responden dan membantu saya pak..			
WR3.V1.012	Itee :	Iya sama –sama....			

WR3.V1.013	Iter :	Baik pak kalau begitu apakah kita bisa langsung mulai saja			
WR3.V1.014	Itee :	Iya..soalnya kita hari ini ngak bisa terlalu lama kayaknya ya.. kan katanya tadi ini dilakukan untuk beberapa kali jadi di hari yang nanti baru bisa lama dihari sabtu gitu soalnya kan ngak terlalu padat ya..	Subjek berperilaku tanggung jawab karena tidak ingin meninggalkan pekerjaan terlalu lama karena bukan pada hari yang luang	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V1.015	Iter :	Iya pak saya sih ikut saja hehehe...			
WR3.V1.016	Itee :	Kalau begitu saya membutuhkan biodata bapak terlebih dahulu ya pak..			
WR3.V1.017	Iter :	Ohhh iya..			
WR3.V1.018	Itee :	Untuk nama dan usia bapak?			
WR3.V1.019	Iter :	Nama saya ARP, usia saya 53 tahun			
WR3.V1.020	Itee :	Jabatan bapak di sini dan sudah berapa lama bapak bekerja disini?			
WR3.V1.021	Iter :	Saya bagian keamanan dan sudah 33 tahun bekerja disini			
WR3.V1.022	Itee :	Kalau boleh saya tahu bapak beragama?			
WR3.V1.023	Iter :	Ohh saya muslim..			
WR3.V1.024	Itee :	Baik pak terimakasih.. kita akan memulai saja ya pak?...			
WR3.V1.025	Iter :	Ohhh iya-iya			
WR3I.V1.026	Itee :	Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu..			

WR3.V1.027	Iter :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarakatu..			
WR3.V1.028	Itee :	Perkenalkan nama saya siti khairiyah mahasiswi dari universitas medan area dengan jurusan psikologi, dimana hari senin akan melakukan kegiatan wawancara dengan bapak ARP..			
WR3.V1.029	Iter :	Iya...			
WR3.V1.030	Itee :	Kan bapak nihhh sudah mengetahui bahwasannya penelitian saya ini berkaitan dengan budaya organisasi?			
WR3.V1.031	Iter :	Iya...			
WR3.V1.032	Itee :	Nahhhh begini pak..			
WR3.V1.033	Iter :	Sebelumnya saya mendengar bahwasannya telah terjadi proses perubahan budaya organisasi, apakah bapak sudah mengetahuinya?			
WR3.V1.034	Itee :	Emmm untuk pergantian budaya organisasi ini saya belum mengetahuinya.. belum..	Subjek tidak mengetahui tentang perubahan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V1.035	Iter :	Apakah tidak ada sosialisai mengenai pergantian budaya organisasi pak?			
WR3.V1.036	Itee :	Belum ada dan kayaknya tidak	Subjek tidak mengetahui	Proses sosialisasi	Proses sosialisasi

		ada kegiatan untuk mengenalkan budaya baru ..	mengenai sosialisasi budaya organisasi baru	budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	budaya organisasi
WR3.V1.037	Iter :	Kalau mengenai budaya organisasi atau pengertiannya apakah bapak tahu..?			
WR3.V1.038	Itee :	Nahh untuk itupun saya kurang tahu.. dan untuk perubahan budaya organisasi itupun saya juga belum pernah tahu.. karenakan menurut saya itu ada bagiannya dan mungkin itu lebih nyambung dengan bagian yang didalam ya...	Dapat dilihat bahwasannya subjek merupakan salah satu orang yang tidak peduli terhadap hal diluar job desknya	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WR3.V1.039	Iter :	Sebelumnya bapak mengatakan bahwasannya bapak kan sudah 33 tahun bekerja disini apakah untuk budaya organisasi yang lama pak.. apakah bapak tahu untuk budaya organisasi yang lama?			
WR3.V1.040	Itee :	Saya kurang dan tidak mengetahuinya karena itu lebih berkenaan dengan bagaian yang ada didalam..	Subjek juga tidak mengetahui mengenai budaya organisasi yang lama (JTI).	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi

WR3.V1.041	Iter :	Untuk budaya organisasi yang saya ketahui itu pak.. sebuah sistem makna bersama yang disepakati dalam artian membentuk perilaku (nilai-nilai) kita yang akan mengarahkan atau membantu kita dalam mencapai tujuan perusahaan pak..			
WR3.V1.042	Itee :	Ohhh jadi itu iya..	Setelah saya mengatakan subjek bersikap biasa saja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WR3.V1.043	Iter :	Pak karena waktunya juga ngk bisa lama karena bapak mau lanjut kerja.. jadi hari ini sampek disini dulu ya pak..			
WR3.V1.044	Itee :	Ohh iya nanti kita lanjut dihari sabtu lagi ya ...			
WR3.V1.045	Iter :	Hehehe iya pak makasih ya pak..			
WR3.V1.046	Itee :	Untuk hari sabtu kira jam berapa bapak bisa			
WR3.V1.047	Iter :	Jam setengah sepuluh juga bisa karenakan biar bisa lebih lama lagi kan ..jadi biar bisa banyak yang ditanyak ..			
WR3.V1.048	Itee :	Iya pak sebelumnya saya			

		mengucapkan terimakasih sekali lagi ya pak..			
WR3.V1.049	Iter :	Iya sama –sama			
WR3.V1.050	Itee :	Baiklah untuk hari ini saya akan menutup kegiatan wawancara pertama yang dilakukan hari ini di pukul 11:45 wib.. bila ada salah kata saya mohon maaf Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarakatu..			
WR3.V1.051	Iter :	Iya saya juga.. waallaikumsallam warrahmatullahi wabarakatu...			

VERBATIM 2

RESPONDEN 3

Nama (Inisial) : A R P

Jabatan : Security (satpam)

Lama Kerja : 33 Tahun

Pada kegiatan wawancara kedua yang dilakukan pada responden ARP itu kembali dilakukan secara langsung/tatap muka di pos satpam didekat pintu masuk ke PTPN III Kota Medan. Kegiatan ini dilakukan pada hari sabtu yang sudah disepakati sebelumnya antara bapak ARP dengan saya, dan waktu yang sudah disepakati adalah pukul 09:30 pagi sampai dengan pukul 13:00 pada tanggal 15 Agustus 2020. Pada saat itu responden sedang berjaga di pos satpam dengan memakai baju seragam dari perusahaan dengan warna biru dongker dan memakai sepatu berwarna hitam serta memakai masker berwarna biru dan hitam.

Seragam ini bukan hanya dipakai dihari ini saja tetapi digunakan setiap hari untuk melakukan kegiatan bekerja perusahaan. Kegiatan yang dilakukan pada saat saya baru tiba di pos adalah bapak ARP sedang duduk berjaga karena ini dihari sabtu sehingga ada waktu luang. Dan masker digunakan karena lagi masa pandemi virus Covid -19, pada saat wawancara kami tetap menjaga jarak dan memakai masker serta disediakan juga tempat cuci tangan didepan pos jaga sehingga kita tetap terjaga. Bila ada tamu atau orang yang bertanya tetap dilayani sehingga kegiatan ini sambil juga bapak ARP ini melakukan pekerjaannya.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WR3.V2.001	Iter :	Assalamuallaikum pak..			
WR3.V2.002	Itee :	Waallaikumsallam ehhe sudah datang..			
WR3.V2.003	Iter :	Hehehe iya pak...			
WR3.V2.004	Itee :	Yuk... cuci tangan dulu baru duduk..			
WR3.V2.005	Iter :	Bagaimana kabar pak..sehat?..			
WR3.V2.006	Itee :	Alhamdulillah sehat..			
WR3.V2.007	Iter :	Alhamdulillah..			
WR3.V2.008	Itee :	naek apa kesininya?..kemaren diantar..			
WR3.V2.009	Iter :	Naek angkot pak.. hehe iya hari ini adek saya ngak bisa ngantar pak..			
WR3.V2.010	Itee :	Ohhh kalau gitu duduk lah dulu..			
WR3.V2.011	Iter :	Iya pak terimakasih..			
WR3.V2.012	Itee :	Sudah kita mulai aja..ya ..			
WR3.V2.013	Iter :	Baik pak... Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu..			
WR3.V2.014	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarokatu..			
WR3.V2.015	Iter :	Hari ini kita akan melakukan kegiatan wawancara untuk yang kedua pada hari sabtu tanggal 15 Agustus..kembali lagi bapak dapat tidak menjawab bila menurut bapak itu sudah berkaitan dengan perusahaan dan segala informasi ini akan hanya digunakan			

		untuk bahan penelitian yang sudah dijelaskan tanpa ada niat untuk yang lainnya..			
WR3.V2.016	Itee :	Iya baik.. berarti tetap sama sistemnya seperti yang kemaren ya...?			
WR3.V2.017	Iter :	Iya pak..			
WR3.V2.018	Itee :	Oke baiklah lanjutkan..			
WR3.V2.019	Iter :	Pada saat di hari kegiatan wawancara yang pertama saya sudah sedikit memberi penjelasan mengenai budaya organisasi, apakah bapak dapat menjelaskan sedikit saja pointnya..			
WR3.V2.020	Itee :	Emmm ..sebenarnya saya kurang ingat tetapi kalau ngk salah ada nilai-nilai gitu ya..	Subjek tetap tidak mengetahui walaupun sebelumnya saya sudah memberi sedikit pengertian tentang budaya organisasi	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WR3.V2.021	Iter :	Iya pak lebih tepatnya sebuah sistem makna bersama yang disepakati dalam artian membentuk perilaku (nilai-nilai) kita yang akan mengarahkan atau membantu kita dalam mencapai tujuan perusahaan pak..			
WR3.V2.022	Itee :	Ohhh iya.. itu saya lupa..			

WR3.V2.023	Iter :	Saya sedikit mengulang pertanyaan yang kemaren ya pak..			
WR3.V2.024	Itee :	Iya..			
WR3.V2.025	Iter :	Jadi mengenai pergantian budaya organisasi yang dilakukan dari budaya organisasi lama maupun budaya organisasi baru apakah bapak sudah mengetahuinya?			
WR3.V2.026	Itee :	Sama seperti jawaban saya diawal.. belum saya belum mengetahuinya..	Subjek tidak mengetahuinya	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V2.027	Iter :	Apakah setelah kita melakukan kegiatan wawancara yang pertama, adakah bapak bertanya mengenai pergantian budaya organisasi baru ini kepada karyawan yang lain pak?			
WR3.V2.028	Itee :	Tidak saya tidak bertanya atau ada bertanya mengenai apa yang kita bicarakan pada saat wawancara yang pertama	Subjek tidak terlalu peduli dengan hal lain apalagi hal yang detail diluar pekerjaan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Karakteristik budaya organisasi
WR3.V2.029	Iter :	Oke baik.. kalau mengenai SIPRO pakah bapak mengetahuinya..			
WR3.V2.030	Itee :	Ohhhh untuk SIPRO saya pernah dengar kalau yang itu..kalau tidak saya dengar dari yang lain	Subjek pernah mendengar mengenai SIPRO dan didengar dari <i>cerita</i>	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Cara karyawan

			karyawan lain	& Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	mempelajari budaya organisasi
WR3.V2.031	Iter :	Apakah bapak dapat menyebutkan apa singkatan dari kata SIPRO itu sendiri?			
WR3.V2.032	Itee :	Saya kurang betul tapi kalau ngak salah itu ada integritasnya gita..	Subjek mengetahui Integritas yang ada di SIPRO	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V2.033	Iter :	Kalau mengenai SIPRO apakah ada kegiatan untuk pensosialisasian yang dilakukan kepada karyawan atau kepada bagian keamanan ini pak ?			
WR3.V2.034	Itee :	Saya sih kurang tau pokoknya saya pernah dengar gitu..			
WR3.V2.035	Iter :	Kalau saya boleh mengetahuinya dari mana awal kali atau pertama kali bapak mendengar mengenai kata SIPRO ini pak?			
WR3.V2.036	Itee :	Iya saya denger denger dari karyawan yang lain kalau saya tidak salah ya..ya pokoknya saya pernah dengar iya kan...	Subjek mendengar SIPRO dari karyawan yang lainnya	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota	Cara karyawan mempelajari budaya organisasi

				Medan	
WR3.V2.037	Iter :	Setelah bapak mendengar hal tersebut apakah atau adakah rasa keinginan bapak untuk mengetahui apasih itu SIPRO yang tengah dibicarakan oleh karyawan yang lain?			
WR3.V2.038	Itee :	Sebenarnya kurang ada sih karena saya rasa itu hanya lebih diperuntukkan untuk bagian yang ada didalam seperti humas, sdm , umum, pelaksana dan lain-lain. Kalau kayak kami ini kan yang penting bekerja dengan baiklah..	Subjek tidak ada keinginan untuk lebih mengetahui tentang kata SIPRO yang didengarnya dikarenakan merasa tidak cocok untuk bidangnya	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Karakteristik budaya organisasi
WR3.V2.039	Iter :	Baik pak menurut bapak bekerja dengan baik itu dalam artian seperti apa pak? Menurut bapak saja ini ya..			
WR3.V2.040	Itee :	Kalau menurut saya itu yang mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan atau mengikuti arahan selalu disiplin menjaga keamanan biar tertib gitu biar ngk semua orang atau sembarangan orang maen keluar masuk daerah kantor disini gitu..	Subjek selalu memegang prinsip bekerja dengan baik dimana menurutnya patuh pada arahan atasan dan disiplin saat bekerja merupakan bagian dari bekerja dengan baik.	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V2.041	Iter :	Kan pak yang kita ketahui itu kan adanya penyebaran pandemi virus			

		Covid-19 nihh pak..			
WR3.V2.042	Itee :	Iya...			
WR3.V2.043	Iteer :	Ohhh iya sebelumnya ada ngk pak kegiatan yang dilakukan sebelum memasuki kegiatan kerja?			
WR3.V2.044	Itee :	Ya.. ada biasanya kami itu melakukan apel sebelum melakukan kegiatan kerja, dengan maksud untuk memberi arahan apa-apa saja yang harus kita kerjakan dan lakukan seperti itu...	Kegiatan apel pagi memang dilakukan sebelum memulai bekerja di perusahaan. & Lebih mengarah ke hasil kerja	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan & Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Karakteristik budaya organisasi
WR3.V2.045	Iteer :	Baik berarti ada apel ya pak disetiap sebelum memulai kegiatan kerja dan apel itu berisikan arahan yang akan kita lakukan..			
WR3.V2.046	Itee :	Iya....			
WR3.V2.047	Iteer :	Saya ingin tahu dong pak ada apa tidak perbedaan dari arahan yang harus dilakukan disebelum dan sesudah terjadinya pandemi ini pak..?atau aturan baru bagi tamu atau jam kerja gitu pak?			
WR3.V2.048	Itee :	Saya kurang tahu banyak sih... yah paling dasarnya bisanya yang	Subjek mengetahui mengenai perubahan	Gambaran budaya organisasi baru di	Budaya baru & Karakteristik budaya

		berbeda seperti itu yang memasuki area PTPN III ini kan haru di cek suhu, pakai masker, dan cuci tangan dulu gitu kalau untuk jam kerja saya tahu untuk bagian saya saja itu tidak ada perubahan ya.. tapi saya kurang tahu untuk karyawan yang bekerja dibagian lain gitu ya...	yang terjadi dalam bidang keamanannya	PTPN III Medan	organisasi
WR3.V2.049	Iteer :	Oke balik lagi ke masalah SIPRO tadi pak, dimana saya akan memberikan sedikit penjelasan kepada bapak bahwasannya sipro yang saya bicarakan tadi adalah budaya organisasi baru yang saya tanyakan tadi pak..			
WR3.V2.050	Itee :	Ohhhh iya....			
WR3.V2.051	Iteer :	Iya pak.. dan saya ingin bertanya apakah bapak pernah melihat kata SIPRO berikut dengan penjelasan atau tidak yang dibuat di plang-plang, <i>plangpet (standing)</i> , di sekitaran kawasan PTPN III ini pak baik diruangan atau ditempat lainnya?			
WR3.V2.052	Itee :	Pernah saya pernah melihatnya dalam bentuk plang dan untuk itu kayak spanduk berdiri	Subjek ingat bahwasannya beliau pernah melihat SIPRO di <i>plang-plang</i>	Proses sosialisasi budaya organisasi baru	Proses sosialisasi budaya organisasi &

		didekat kantor itu saya pernah melihatnya kalau ngk salah pas saya kebagian umum.. nahhhh iya disitu saya lihat itu	dan <i>spanduk berdiri</i> di suatu bagian kantor (umum).	kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WR3.V2.053	Iter :	dan pada saat melakukan kegiatan apel sebelum melakukan pekerjaan yang dilakukan secara rutin itu tanpa ada arahan yang lain atau ucapan yang lain pak?			
WR3.V2.054	Itee :	Untuk itu saya kurang jelas yahhh karena saya tidak terlalu fokus gitu karenakan yang terpenting itu saya bekerja dengan baik gitukan ya...	Subjek mengakui bahwasannya beliau tidak terlau memfokuskan diri untuk mendengarkan pada saat apel	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WR3.V2.055	Iter :	Iya pak... jadi pak menurut bapak jika sudah bekerja dengan baik itu sudah cukup..			
WR3.V2.056	Itee :	Iya yang terpenting saya mengerjakan apa yang diarahkan begitu..	Subjek lebih mementingkan bekerja dengan apa yang diarahkan saja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V2.057	Iter :	Pada poin-poin nilai budaya organisasi yang baru tadikan bapak hanya mengetahui tentang integritas, apakah setelah bapak mengingat bahwasannya pernah melihat			

		plang SIPRO apakah bapak menyebutkan point yang lainnya?			
WR3.V2.058	Itee :	Bentar ya saya ingat-ingat dulu..., saya sudah tidak ingat karena saya tidak terlalu fokus kesitu pada saat itu saya lewat saya hanya melihat bagian kata SIPROnya saja pas saya melewatinya dibagian umum dan pada saat saya melewati plangnya pada saat itu	Subjek pernah melihat SIPRO melalui plang tetapi subjek tidak terlalu fokus memperhatikan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V2.059	Iter :	Iya pak benar bagian pro itu untuk kata profesional			
WR3.V2.060	Itee :	Iya terus kayaknya ada satu lagi tapi saya lupa..			
WR3.V2.061	Iter :	Dan untuk satu lagi itu sinergi pak bagian pertama di budaya organisasi baru yang diterapkan di PTPN III ini pak..			
WR3.V2.062	Itee :	Ohhh sinergi ya..	Subjek bereaksi hanya sekedar untuk mengetahui saja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V2.063	Iter :	Kalau untuk mengenai budaya organisasi yang lama pak apakah bapak mengetahuinya poin-poinnya?			
WR3.V2.064	Itee :	Ngak –ngak saya kurang tahu karena ada bagiannya itu	Subjek merasa bahwa budaya organisasi ini	Gambaran budaya organisasi	Budaya organisasi baru

		untuk mengurus tentang budaya organisasi bukan dibagian ini..	tidak terkait dengan bagiannya	baru di PTPN III Medan	
WR3.V2.065	Iteer :	Baik pak kalau untuk budaya organisasi yang lama itu ada JTI tau jujur terus ikhlas yang telah diterapkan oleh ptpn III sebelum perubahan budaya yang dilakukan..			
WR3.V2.066	Itee :	Jujur terus ikhlas (JTI) saya kayak pernah denger tapi udah lupa kapannya?	Subjek tidak memahami JTI tetapi pernah mendengar	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V2.067	Iteer :	Ohh ya pak bapak denger atau tau dari siapa?			
WR3.V2.068	Itee :	Iya ... kayaknya sih juga dari cerita karyawan lain..	Subjek juga mendengar dari cerita	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WR3.V2.069	Iteer :	Menurut bapak apakah karyawan lain yang sama dibagian keamanan itu sudah mengetahui atau belum tentang pergantian budaya yang dilakukan ini pak..?			
WR3.V2.070	Itee :	Sayapun kurang tahu karena saya itu ngk pernah nanyak –nanyak tentang ini soal mereka.. saya			

		hanya melakukan bila disuruh saya akan melakukan bila tidak ya sudah gitu.. yang penting saya bekerja dengan baik..			
WR3.V2.071	Iter :	Baik pak ..terimakasih kepada bapak karena telah berkenan dalam melakukan kegiatan wawancara dan membantu dalam penelitian hari ini..			
WR3.V2.072	Itee :	Iya sama-sama			
WR3.V2.073	Iter :	Mohon maaf pak untuk wawancara berikutnya kapan bisa ya pak?..			
WR3.V2.074	Itee :	Hari sabtu depan aja sama kayak hari ini biar banyak luangnya dan tidak buru-buru kali kan			
WR3.V2.075	Iter :	Baik pak... dijam yang sama seperti hari ini pak..			
WR3.V2.076	Itee :	Iya sama aja jamnya...			
WR3.V2.077	Iter :	Pak sekalian penelitian selanjutnya saya mau minta tanda tangan bapak untuk surat yang saya tunjukkan kepada bapak kemaren..			
WR3.V2.078	Itee :	Ohh iya –iya			
WR3.V2.079	Iter :	Baiklah.. demikian kegiatan wawancara yang kita lakukan hari ini bila ada salah kata saya mohon maaf assalamuallaikum warrahmatullahi wabokatu..			

WR3.V2.080	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarokatu..			
------------	--------	---	--	--	--

VERBATIM 3

RESPONDEN 3

Nama (Inisial) : A R P

Jabatan : Security (Satpam)

Lama Kerja : 33 Tahun

Untuk kegiatan wawancara yang ketiga itu tetap dilakukan secara langsung pada tanggal 22 Agustus 2020 itu dilakukan karena sesuai dengan kesepakatan di kegiatan wawancara sebelumnya. Kegiatan wawancara yang ketiga dilakukan pada hari sabtu dengan jam yang sama yaitu pada pukul 09:30 sampai dengan pukul 12:55 wib, wawancara juga dilakukan di pos satpam didekat pintu masuk ke PTPN III Kota Medan. Pada saat saya baru memasuki lokasi tempat kegiatan akan dilakukan responden sedang duduk di bangkku dedpan pos satpam tersebut.

Dimana pada saat itu responden memakai seragam keamanan dengan warna biru dongker seperti biasanya serta tak lupa menggunakan sepatu berwarna hitam yang berbeda dari pakaian yang digunakan adalah warna masker yang digunakan pada hari itu adalah warna hitam saja tanpa adanya warna lainnya. Seperti biasa sebelum saya memasuki area pos satpam saya disarankan mencuci tangan terlebih dahulu untuk menjaga kebersihan serta menjaga kesehatan bersama dari penyebaran virus Corona yang sedang marak ini.

Setelah saya selesai mencuci tangan saya dipersilahkan untuk duduk ditempat biasa yang berada disamping pos satpam dengan berjarak dinding yang tetap menjaga jarak kita pada saat kita melakukan kegiatan wawancara berlangsung. Dan kegiatan selalu dilakukan disamping pos satpam agar tidak mengganggu kegiatan bekerja bagi karyawan keamanan lainnya yang sedang bekerja .

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WR3.V3.001	Itee :	Assalamuallaikum pak..			
WR3.V3.002	Itee :	Waallaikumsallam.. sudah sampai..			
WR3.V3.003	Itee :	Alhamdulillah sudah pak..			
WR3.V3.004	Itee :	Alhamdulillah..yaudah duduk dulu soalnya lumayan juga perjalanannya..			

WR3.V3.005	Iter :	Iya pak terimakasih..			
WR3.V3.006	Itee :	Ini kita mau langsung mulai setelah istirahat?..			
WR3.V3.007	Iter :	Saya bagaimana bapaknya saja jika berkenan kita bisa langsung jika tidak bisa nanti saja pak..			
WR3.V3.008	Itee :	Langsung aja kalau kayak gitu biar kamu bisa cepet siapnyakan..			
WR3.V3.009	Iter :	Hehehe iya pak ...			
WR3.V3.010	Itee :	Baik kalau gitu..			
WR3.V3.011	Iter :	Sebelum mulai saya minta tanda tangan bapak dulu ya pak...			
WR3.V3.012	Itee :	Ohhh iya-ya.. yang kemaren kan...			
WR3.V3.013	Iter :	Iya pak .. yang saya tunjukkan kemaren tentang lembar persetujuan bapak menjadi responden itu..			
WR3.V3.014	Itee :	Iya.. iya mana suratnya?..			
WR3.V3.015	Iter :	Ini pak.. silahkan.. dibagian yang ini ya pak..			
WR3.V3.016	Itee :	Iya...sudah...			
WR3.V3.017	Iter :	Baik lah kalau begitu kita mulai aja kegiatan wawancara lanjutannya ya pak..			
WR3.V3.018	Itee :	Iya... silahkan...			
WR3.V3.019	Iter :	Baik.. asslamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu..			
WR3.V3.020	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarokatu..			
WR3.V3.021	Iter :	Seperti yang sudah bapak tahu nama saya siti khairiyah mahasiswi dari universitas medan area yang berada difakultas psikologi... dimana pada hari ini kita akan melakukan			

		kegiatan lanjutan dari wawancara yang dilakukan sebelumnya pada tanggal 15 Agustus 2020 di hari sabtu ini..baiklah dimana pertanyaan yang pertama adalah..			
WR3.V3.022	Itee :	Iya..			
WR3.V3.023	Iter :	Pada wawancara sebelumnya saya sudah sedikit memberi bocoran anda mengenai budaya organisasi baru dan lam dapatkah anda menyebutkan masing-masing pointnya?			
WR3.V3.024	Itee :	Kalau ngk salah budaya lama JTI budaya baru SIPRO kan?	Subjek sudah mengingat mengenai SIPRO dan JTI	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V3.025	Iter :	Iya pak dapatkah bapak menjabarkan apa itu SIPRO?			
WR3.V3.026	Itee :	Sinergi, Integritas, Dan profesional	Subjek sudah dapat menyebutkan point-point dari SIPRO	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V3.027	Iter :	Baik pak apakah bapak mempelajarinya yang kita bahas minggu lalu?			
WR3.V3.028	Itee :	Iya sedikit.. untuk bagian itu saja..	Subjek sudah mulai peduli terhadap hal diluar Job desknya	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Karakteristik budaya organisasi
WR3.V3.029	Iter :	Oke pak.. didalam sinergi itukan terdapat dari beberapa kandungan nilai dapatkah bapak menyebutkannya?			
WR3.V3.030	Itee :	Tidak saya kurang tahu	Subjek	Gambaran	Budaya

		...	belum memahami kandungan dari nilai budaya organisasi baru	budaya organisasi baru di PTPN III Medan	organisasi baru
WR3.V3.031	Iter :	Baik kalau begitu untuk integritas dan profesional apakah bapak tahu?			
WR3.V3.032	Itee :	Sama soal itu juga saya kurang tahu..			
WR3.V3.033	Iter :	Kalau penjelasan dari sinergi itu sendiri apakah bapak mengetahuinya?			
WR3.V3.034	Itee :	Menurut saya sinergi itu melakukan segala hal dengan baik dan sungguh-sungguh apalagi mengenai hal pekerjaan itu harus dilakukan dengan serius agar apa yang dikerjakan itu mendapat hasil yang baik..	Subjek memahami dasar dari sinergi	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V3.035	Iter :	Kalau penjelasan mengenai integritas apakah bapak mengetahuinya?			
WR3.V3.036	Itee :	Integritas ya.. kalau soal integritas saya ngak paham maksudnya.. jarang dengar gitu kan kalau dibagian keamanan ya yang penting itu menjaga keamanan dengan baik ya bisa dengan cara bekerja sama, kita harus saling jujur agar pekerjaan atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan bisa lancar terus gitu..	Subjek memahami dan menerapkan mengenai kandungan nilai yang ada pada integritas. sa lah satunya perusahaan menginginkan perilaku kerjasama, kejujuran untuk melancarka	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi

			n pencapaian target		
WR3.V3.037	Iteer :	Baiklah bapak kan membicarakan mengenai kerjasama seberapa penting kerja sama menurut bapak untuk diterapkan atau diperaktekkan secara langsung?			
WR3.V3.038	Itee :	Menurut saya nihh ya itu sangat penting kalau misalnya dibidang kami ini ngak ada kerjasamanya atau kurang kerjasama bagaimana cara kami untuk menjaga atau mengamankan area kantor karena misalnya cuman saya saja yang menjaga ini tanpa bekerjasama dengan lainnya itu ngak akan bisa terkerjakan dengan baik karena area kantor inikan lumayan juga dan bukan hanya satu pintu memang ini pintu utama tapi kan yang lain juga harus dijaga seperti itu..	Subjek mengatakan kerjasama sangat penting dalam bidangnya untuk pensapaian target kerja atau perusahaan dan agar segala pekerjaan dapat berjalan lancar jadi sangat perlu kerjasama tim	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WR3.V3.039	Iteer :	Menurut bapak apakah hanya kerjasama antar karyawan dengan bidang yang sama saja, dan bagaimana kerjasama antara bidang satu dengan bidang yang lain?			
WR3.V3.040	Itee :	Ya saya rasa juga pentinglah contohnya gini misalnya kamu membutuhkan informasi mengenai karyawan yang ada dibidang lain untuk	Kerjasama tim yang dibutuhkan bukan hanya antara sesama	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi

		suatu hal yang diperlukan gitu.. tetapi kamu tau kan untuk sekarang itu tidak sembarangan orang bisa masuk ke area kantor jadi kami yang memberikan informasi dari sini, dan informasi yang kami beri itu harus kami pastikan dahulu ke bagian dalam nahhh bila tidak ada kerjasama yang baik itu kan pasti dapat menyalah dalam memberikan informasi kepada yang bersangkutan dan itu tidak boleh dong untuk dilakukan seperti itu...	bidang tetapi juga dengan bidang yang lainnya dalam melancarkan dan mencapai sasaran kerja atau perusahaan		
WR3.V3.041	Iter :	Dan bagaimana mengenai kejujuran menurut bapak seberapa penting kita harus menerapkan perilaku itu?			
WR3.V3.042	Itee :	Nahhh untuk kejujuran lagi itu sangat penting karena menurut saya jika kita berada dimanapun atau melakukan apapun tanpa adanya kejujuran yang ada pada diri kita pasti kita tidak akan diterima dimanapun apalagi ini didalam dunia kerja kan...	Kejujuran merupakan perilaku yang wajib kita punyai dimanapun kita berada	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru
WR3.V3.043	Iter :	Iya pak..dapatkah bapak memberi contoh..?			
WR3.V3.044	Itee :	Nahhh tentu untuk contoh kejujuran kita lanjut dari contoh kerja sama yang tadi ya...			
WR3.V3.045	Iter :	Iya pak..			
WR3.V3.046	Itee :	Kalau contohnya nih kayak yang tadi saya bilang pada saat ini	Subjek sangat memahami	Gambaran budaya organisasi	Budaya organisasi baru

		<p>kamikan bagian luar itu mempunyai andil yang lumayan untuk saat ini atau pada saat pandemi ini dimana kami akan menyampaikan informasi yang dibutuhkan dari dalam nahh misalnya bila tidak ada kejujuran yang kita terapkan maka bisa saja kita itu menyampaikan hal yang tidak benar sehingga kita masalah bagi orang lain..dimana kita nihhh ditanya pak kapan pihak apakah didalam ada keberadaannya bapak X apakah sudah pulang atau belum pak?.. nah seharusnya kita bertanya terlebih dahulu kepada pihak didalam atau bertanya kerekan kerja semisal ada yang melihat nahh bila kita hanya bilang ohhh bapak itu ngak ada... tanpa melihat kebenarannya terlebih dahulu itu akan membuat kecewa pihak tersebut dan itu akan membuat kita biasa untuk berkata tidak jujur dan bisa dibilang tidak amanah karena kita malas untuk bertanya kepada yang lainnya gitu sihh menurut saya..yahhh jangan sampai dia akan bertanya kepada yang lainnya dan mempunyai jawaban yang berbeda karena telah bertanya</p>	<p>mengenai kejujuran tetapi tidak mengetahui bahwasannya itu bagian dari integritas</p>	<p>baru di PTPN III Medan</p>	
--	--	---	--	-------------------------------	--

		terlebih dahulu sehingga dapat membuat kepercayaan orang lain pun dapat berkurang kepada kita dan itu adalah perbuatan yang tidak baik untuk dilakukan dimana pada saat kita tidak jujur..			
WR3.V3.047	Iter :	Baik pak.... menurut dari pemahaman anda, apakah tindakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat dikatakan profesional bagi bapak sendiri?			
WR3.V3.048	Itee :	Kalau menurut saya yahhh kalau misalnya disuruh apa yang ditugaskan ya di kerjakan dengan baik karena semua pekerjaan pastikan penting gitu kan... apa yang disampaikan harus kita lakukan yang berkaitan dengan pekerjaan kita, disiplin kalau bisa diusahakan untuk tidak terlambatlah pada saat sebelum masuk kerja karena kamikan harus datang terlebih dahulu ya yang memang kerjanya tugas dipagi hari gitu jadi kalau bisa sebelum karyawan yang lain datang kita harus sudah siap sedia apalagi sekarang lagi corona nihh, yang dimana orang sebelum memasuki kawasan kantor disini itu harus terlebih dahulu dicek semuanya baik suhu,	Subjek juga memahami mengenai profesional dan menerapkannya dalam kegiatan bekerja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru

		masker dan lain-lain dan mencegah atau menanyakan terlebih dahulu bagi yang bukan termasuk karyawan di PTPN III Kota Medan ini yaa... yaaa,.. terus kalau misalnya disuruh laporan ya dibuat dengan baik dan pada waktu yang semestinya atau bisa dibilang tepat waktu lahh yaa... gitu ya menurut saya..			
WR3.V3.049	Iter :	Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja bapak?			
WR3.V3.050	Itee :	Sebelumnya saya ini tidak atau kurang mengetahui apa yang dimaksud dengan budaya organisasi baru dan apa aja nilai-nilai yang ada didalamnya.... tetapi sepertinya menurut saya itu dasar-dasarnya sudah memang kita harus miliki ya seperti jujur, kerjasama, disiplin, profesional dan lain-lain. Karena tanpa kita sadari memang seharusnya dalam bekerja itu udah ada gitu perlahan –lahan muncul sesuai dengan kebutuhan kita dalam melalui kegiatan bekerja kita gitu.. jadi bisa dikatakan berperan lahh ya..	Subjek mengatakan adanya peran budaya organisasi terhadap hasil kinerja. Yaitu lebih membantu kita dalam mencapai tujuan perusahaan	Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WR3.V3.051	Iter :	Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan			

		setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?			
WR3.V3.052	Itee :	Saya kurang tahu ya kalau ini, tapi ya mungkin ada lah...walaupun tidak langsung baik sekali gitu..	Subjek terdapat kemajuan hasil kinerja walaupun tidak langsung signifikan	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WR3.V3.053	Iter :	Apakah menurut bapak terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?			
WR3.V3.054	Itee :	Mungkin lebih tingkat dalam kerjasama kali ya..	Subjek merasa perilaku kerjasama semakin meningkat	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & Peran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & karakteristik budaya organisasi & Peran budaya organisasi
WR3.V3.055	Iter :	Menurut bapak adakah bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu bapak dalam memperbaiki kinerja?			
WR3.V3.056	Itee :	Kalau untuk di bidang saya itu ya kerjasama kayak yang saya bilang diatas karena sangat perlu sekali untuk dibagian saya baik antara, kami inikan gantian ya masuk	Kerjasama (sinergi) adalah perilaku yang sangat membantu dalam bekerja	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya	Budaya organisasi baru

		kerjanya ada yang bagian nanti antara jam selesai kerja karyawan biasa sampai malam gitukan dek jadi gantian dan juga bukan hanya didalam saja yang dijaga ada juga dibagian umum kalau ngk salah dan lain-lain. Makanya kerja sama karena kalau tidak saling kerja sama antara satu dengan yang lain maka pekerjaan tidak akan terjalankan dengan baik..		perubahan	
WR3.V3.057	Iter :	Baiklah pak untuk pertanyaan terakhir apakah harapan bapak terhadap proses penerapan budaya organisasi baru ini untuk kedepannya pak?			
WR3.V3.058	Itee :	Iya.. saya harap akan membuat PTPN III dan lainnya makin berkembang sesuai yang diharapkan dengan adanya perubahan budaya organisasi ini ya kan.... jadi itulah harapan saya..	Subjek mengharap kan PTPN III makin berkembang sesuai dengan apa yang ingin dicapai (diharapkan)	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WR3.V3.059	Iter :	Baiklah pak sebelumnya saya mengucapkan terima kasih karena bapak telah berkenan untuk melakukan kegiatan wawancara hari ini..			
WR3.V3.060	Itee :	Iya sama-sama			
WR3.V3.061	Iter :	Bila ada kata yang salah saya mohon maaf, Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu..			

WR3.V3.062	Itee :	Waallaikumsallam warrahmatullahi wabarokatu..			
------------	--------	---	--	--	--

VERBATIM 1

INFORMAN 3

Nama (Inisial) : R P S

Jabatan : Security (Keamanan)

Lama Kerja : 21 Tahun

Kegiatan wawancara I untuk informan III bapak RPS dilakukan secara langsung atau tatap muka tidak dengan aplikasi online, dimana kegiatan dilakukan di pos satpam yang berada didekat pintu masuk utama ke PTPN III Kota Medan. Karena pada saat sebelumnya atau ketika saya melakukan kegiatan wwaancara terakhir pada saat responden II saya juga bertanya kepada beliau yang sedang berjaga untuk meminta tolong beliau sebagai informan saya. Dan alhamdulillahnya beliau berkenan untuk melakukannya, saya juga langsung bertanya sekiranya kapan bisa melakukan kegiatan wawancara yang pertama dan beliau mengatakan besok atau pada tanggal 29 Agustus 2020 dihari sabtu pukul 13:00 sampai dengan 16:15 wib.

Pada hari sabtunya saat saya datang beliau atau informan RPS juga memakai pakaian atau seragam satpam yang disediakan perusahaan berwarna biru dongker, dengan sepatu warna hitam, dan memakai masker warna hitam. Serta aktivitas yang sedang dilakukan yaitu duduk dikursi yang ada di depan pos satpam mereka.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WI3.V1.001	Iter :	Pagi pak.....			
WI3.V1.002	Itee :	Iya pagi.. adek yang semalam ya..			
WI3.V1.003	Iter :	Iya pak.. Kira –kira mengganggu ngak ya pak..?			
WI3.V1.004	Itee :	Ngak-ngak kan semalam juga saya sudah janjikan hari ini..			
WI3.V1.005	Iter :	Iya pak ..			
WI3.V1.006	Itee :	Iya udah duduk dulu disitu..			
WI3.V1.007	Iter :	Iya pak makasih..			
WI3.V1.008	Itee :	Tadi naek apa ..?			
WI3.V1.009	Iter :	Naek angkot pak hehehe..			
WI3.V1.010	Itee :	Oalah... emang rumahnya daerah mana dek..?			
WI3.V1.011	Iter :	Daerah amplas pak..			
WI3.V1.012	Itee :	Yahhh lumayan juga perjalanan ya..			
WI3.V1.013	Iter :	Heheh iya pak ..			
WI3.V1.014	Itee :	Yaudahlah duduk dulu kamu ya..			
WI3.V1.015	Iter :	Iya pak makasih.. Kok sepi pak soalnya semalam agak ramean pak?			
WI3.V1.016	Itee :	Iya semalam itukan pada waktu jam pergantian pekerja jadi memang agak rame, kalau sekarang yahh yang ada cuman yang masuk pagi aja ..			
WI3.V1.017	Iter :	Ohhh gitu pak.. pantesan sepi ..apakah kita bisa mulai pak...?			

WI3.V1.018	Itee :	Iya sudah silahkan.. silahkan			
WI3.V1.019	Iter :	Baiklah, sebelumnya saya mengucapkan selamat pagi untuk bapak..			
WI3.V1.020	Itee :	Iya pagi juga..			
WI3.V1.021	Iter :	Perkenalkan saya siti khairiyah mahasiswa dari universitas medan area yang pada hari ini akan melakukan kegiatan wawancara pertama kepada bapak ronald..			
WI3.V1.022	Itee :	Iya.. saya bapak RPS bisa dipanggil pak ronald saja..			
WI3.V1.023	Iter :	Hehe iya pak.. sebelumnya saya akan menginformasikan bahasanya bapak dapat menjawab pertanyaan yang saya berikan berdasarkan pengalaman dan hal yang bapak ketahui selama bekerja disini ya pak..			
WI3.V1.024	Itee :	Ohhh oke.. oke..			
WI3.V1.025	Iter :	Ohh iya pak untuk mengawalnya saya ingin minta biodata tentang bapak..			
WI3.V1.026	Itee :	Ohh.. iya .. iya silahkan ..			
WI3.V1.027	Iter :	Kalau boleh tahu nama lengkap bapak..dan usianya pak?			
WI3.V1.028	Itee :	Nama lengkap saya kan..			

WI3.V1.029	Iter :	Iya pak..			
WI3.V1.030	Itee :	Nama saya ronald panatopan sitompul, usia saya 44 Tahun			
WI3.V1.031	Iter :	Untuk bapak bekerja dibagian dan lama bekerja bapak..?			
WI3.V1.032	Itee :	Saya dibagian keamanan dan lama kerja saya.. itu..21 tahun sudah			
WI3.V1.033	Iter :	Maaf nihh pak untuk agama bapak..?			
WI3.V1.034	Itee :	Saya muslim memang nampaknya aja saya mukak batak yakan ..			
WI3.V1.035	Iter :	Hehehe			
WI3.V1.036	Iter :	Baiklah ini saja pak terimakasih.., kita langsung mulai saja pertanyaan pertama..			
WI3.V1.037	Itee :	Iya..			
WI3.V1.038	Iter :	Sebelumnya saya mendengar tentang pergantian budaya organisasi nihh pak, apakah bapak sudah mengetahui mengenai hal tersebut?			
WI3.V1.039	Itee :	Kalau mengetahui sudah ya.. tapi kalau sistemnya itu belum dipelajari gitu..	Sudah mengetahui tentang perubahan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI3.V1.040	Iter :	Tapi sebenarnya bapak sudah mengetahuinya..			

WI3.V1.041	Itee :	Iya saya sudah mengetahuinya..			
WI3.V1.042	Iter :	Untuk itu apakah bapak dapat menyebutkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi lama dan baru pak..?			
WI3.V1.043	Itee :	Sebenarnya saya kurang jelas dalam mengetahuinya tapi kalau itu saya rasa kalau sistem yang lama itu lebih kekeluargaan dari pada yang baru ini ya..ya kayak yang lama itukan ada JTI (jujur, tulus, ikhlas) kalau yang baru saya lupa..	Subjek mengetahui nilai-nilai JTI	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI3.V1.044	Iter :	Emm kalau mengenai SIPRO bapak tahu tidak atau mendengarnya gitu?			
WI3.V1.045	Itee :	Sipro.. sipro saya tahu yang ada profesional.. sinergi.. satu lagi... emmm...internal..? atau ohh iya intergritas kan ya.. biasanya itu ada di plangkan..	Subjek mengetahui nilai-nilai yang ada di SIPRO	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI3.V1.046	Iter :	Iya pak saya juga pernah melihatnya dibagian plang, nahh sipro itu adalah budaya organisasi yang diterapkan sekarang pak..			
WI3.V1.047	Itee :	Ohhh saya baru tahu jadi SIPRO itu budaya organisasi	Subjek mengetahui mengenai JTI	Gambaran budaya organisasi	Budaya organisasi baru

		baru berarti dia sama kayak JTI yang Jujur, Tulus, Ikhlas kan..?		baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	
WI3.V1.048	Iter :	Iya pak tapi JTI itu merupakan budaya organisasi yang lama PTPN III pak..			
WI3.V1.049	Itee :	Iya iya..			
WI3.V1.050	Iter :	Pertanyaan selanjutnya pak apakah pihak perusahaan ada melakukan kegiatan penerapan atau pensosialisasian untuk budaya organisasi ini pak..?			
WI3.V1.051	Itee :	Ya ada untuk pensosialisasian budaya organisasinya	Perusahaan melakukan kegiatan sosialisasi dibagian lapangan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi
WI3.V1.052	Iter :	Kalau dengar cerita dari karyawan lain mengenai budaya organisasi ini bapak pernah dengar gitu..			
WI3.V1.053	Itee :	Iya ..pernah tetapi ya hanya sekedar SIPRO itu (Sinergi, Integritas, dan Profesional gitu aja)	Subjek pernah mendengar mengenai SIPRO dari cerita karyawan lainnya	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI3.V1.054	Iter :	Disini sebelum			

		bekerja dilakukan apel pagi terlebih dahulu pak?			
WI3.V1.055	Itee :	Ya biasanya kami apel dulu..	Kegiatan <i>apel</i> pagi juga dilakukan di bagian keamanan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI3.V1.056	Iter :	Apakah pada saat apel tidak ada pembahasan mengenai SIPRO ini pak berupa yel-yel atau apa gitu pak?..			
WI3.V1.057	Itee :	Ada tapi hanya sekedar aja, ngak terlalu jelas karena biasa kami <i>apel</i> pagi itu selain membahas mengenai pekerjaan..	SIPRO juga menjadi bahan yang disampaikan pada saat apel pagi	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan & Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Budaya organisasi baru & Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI3.V1.058	Iter :	Apakah memang tidak ada kegiatan yang dilakukan..?			
WI3.V1.059	Itee :	Sebenarnya ada-ada tapi tidak secara menyeluruh atau juga tidak dilakukan perindividual kalau dulu kan ada nihh dilakukan perindividual tapi sekarang ngak ada berupa pelatihan atau apa gitu..yahhh paling	Kegiatan sosialisasi yang dilakukan hanya secara menyeluruh tidak dilakukan perindividual, sehingga informan hanya mengetahui	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru

		yang kami ketahui itu hanya sekedar SIPRO itu Sinergi, integritas dan profesional gitu aja yang kami tahu kalau penjelasannya lagi kami kurang mengerti..	apa itu SIPRO		
WI3.V1.060	Iter :	Untuk pihak humas pak apakah mereka mempunyai peran untuk penerapan budaya organisasi yang baru ini pak..?			
WI3.V1.061	Itee :	Ya kalau untuk humas mungkin ada ya karena yahh salah satu bagian tugas.. terlihat dari tentang SIPRO yang saya dengar dari bagian atau karyawan lain gitu..	Humas mempunyai peran dalam proses sosialisasi yang dilakukan	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Proses sosialisasi budaya organisasi
WI3.V1.062	Iter :	Kalau untuk pihak atasan dari bagian keamanan pak ada menyampaikan ngak pak?			
WI3.V1.063	Itee :	Ya.. kayak yang saya bilang tadi untuk bagian keamanan ada kalau apel pagi yang dibahas pun kebanyakan tentang pekerjaan dan hanya sepintas untuk SIPRO nya	Pada bagian keamanan sosialisasi yang dilakukan hanya dengan apel pagi aja	Proses sosialisasi budaya organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	Cara karyawan mempelajari budaya organisasi
WI3.V1.064	Iter :	Untuk kegiatan upacara disetiap hari senin apakah pihak keamanan tidak ikut andil ?			
WI3.V1.065	Itee :	Kalau bagian keamanan ya tidak ya .. soalnya kan	karena bila upacara	Proses sosialisasi budaya	Cara karyawan mempelajari

		kami menjaga bagian depan atau pintu untuk mengawasi atau berjaga gitu ya.. jadi yang upacara itu karyawan bagian lain yang melakukannya	bagiaian keamanan sedang bertugas di depan pintu masuk kawasan PTPN III	organisasi baru kepada karyawan di PTPN III Kota Medan	budaya organisasi
WI3.V1.066	Iter :	Emm seperti itu ya pak jadi bagian keamanan tetap berjaga dipintu			
WI3.V1.067	Itee :	Iya karena nanti kami juga yang mengawasi bagi karyawan yang terlambat ada atau tidak menutup pintu dan juga berjaga bila ada tamu yang datang			
WI3.V1.068	Iter :	Menurut anda apakah budaya organisasi yang baru ini dapat memberikan motivasi pada diri anda?			
WI3.V1.069	Itee :	Yahh mungkin jadi membuat saya lebih giat bekerja gitukan dikarenakan sekarang pun jaman yang tidak mudah sihh	Budaya SIPRO dapat memberikan subjek semangat dalam bekerja kalau tidak ingin kalah dengan jaman	Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi
WI3.V1.070	Iter :	Berarti menurut bapak itu memotivasi ya..			
WI3.V1.071	Itee :	Iya ..			
WI3.V1.072	Iter :	Baiklah pak untuk hari ini sekian pertanyaan dari saya, sebelum itu saya mengucapkan			

		terimakasih pak karena telah berkenan untuk menjadi bagian dari penelitian saya ini			
WI3.V1.073	Itee :	Iya sama –sama			
WI3.V1.074	Iter :	Untuk itu saya tutup kegiatan wawancara hari ini bila ada kata yang salah saya mohon maaf, Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarokatu..			
WI3.V1.075	Itee :	Iya.. Waallaikumsalam warrahmatullahi wabarokatu..			
WI3.V1.076	Iter :	Pak mau tanya untuk wawancara berikutnya kapan bapak bisa lagi pak			
WI3.V1.077	Itee :	Di hari waktu yang sama aja biar ngak repot juga nentuin waktu nya..			
WI3.V1.078	Iter :	Iya pak.. baiklah kalau begitu makasih sekali lagi ya pak			
WI3.V1.079	Itee :	Iya sama sama lagi.. hehehe			
WI3.V1.080	Iter :	Hehehe..			

VERBATIM 2**INFORMAN 3****Nama (Inisial) : R P S****Jabatan : Security (Keamanan)****Lama Kerja : 21 Tahun**

Kegiatan wawancara kedua kepada informan ketiga juga dilakukan ditempat yang sama dan juga cara yang sama, kegiatan dilakukan itu pada hari sabtu tanggal 05 September 2020 dan pukul 13:20 sampai dengan pukul 16:00 wib. Pada saat itu informan 3 juga menggunakan pakaian yang sam yang berupa seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan warna sepatu sama yaitu hitam dan dengan warna masker yang sama yaitu hitam. Pada saat itu akhitivitas yang dilakukan yaitu bapak RPS baru saja dari dalam kantor untu melakukan beberapa hal. Ketika saya sudah menunggu sekitar 15 menit bapak RPS pun keluar untuk kembali ke pos satpam. Dan kemudian duduk ditempat biasa pada saat melakukan kegiatan wawancara ini.

Koding	Subjek	Percakapan	Kesimpulan	Tema	kategori
WI3.V2.001	Iter :	Pagi pak.....			
WI3.V2.002	Itee :	Iya pagi.. maaf ya tadi saya kedalam dulu ada yang mau dicek..			
WI3.V2.003	Iter :	Iya pak..ngak apa-apa			
WI3.V2.004	Itee :	Udah lama nunggunya.?			
WI3.V2.005	Iter :	Ngak terlalu lama kok pak..duduk dulu aja pak..			
WI3.V2.006	Itee :	Iya...iya...			

WI3.V2.007	Iter :	Kalau sekiranya memang masih ada kerjaan saya tunggu aja pak enggak apa-apa soalnya saya takut ganggu..			
WI3.V2.008	Itee :	Ngak kok udah selesai dicek.. lagi pula kemaren kan sudah izin untuk wawancara ini jadi bisa ada yang dimintai tolong gantikan sebentar gitu kalau misalnya ada kerjaan..tapi karena tadi kamu belum datang jadi saya pergi untuk cek..	Dilihat dari ini subjek menerapkan atau bagian keamanan sudah menerapkan tanggung jawab dan kerjasama dalam menjalankan pekerjaan secara mereka tidak sadari	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI3.V2.009	Iter :	Ohhh ngak apa-apa itu pak sama temannya..			
WI3.V2.010	Itee :	Ngak apa –apa kok kami biasa gitu untuk minta tolong nantikan misalnya mereka ada keperluan juga bisa digantikan gitu jadi saling ajalah disini mah..	Subjek bekerjasama bukan hanya dengan satu orang tetapi bisa dibilang satu tim yang sedang berjaga diwaktu itu.	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru & Karakteristik budaya organisasi
WI3.V2.011	Iter :	Iya-ya pak jadi enak gitu saling mengerti dan kerjasama gitu ya pak biar lancar			
WI3.V2.012	Itee :	Iyalah harus ya biar tugas juga ngak terbengkalai kan ..	Subjek berpendapat melakukan kerja sama agar pekerjaan tidak terbengkalai	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya	Budaya organisasi baru

				perubahan	
WI3.V2.013	Iter :	Iya betul tuh pak.. jadi kita sudah bisa mulai nihh pak..?			
WI3.V2.014	Itee :	Iya yaudah bisa... bisa..			
WI3.V2.015	Iter :	Baik pak.. selamat pagi..			
WI3.V2.016	Itee :	Pagi..			
WI3.V2.017	Iter :	Saya siti khairiyah mahasiswi dari universitas medan area yang disini akan melakukan kegiatan wawancara lanjutan dari kegiatan wawancara yang sebelumnya sudah kita lakukan..			
WI3.V2.018	Itee :	Iya baiklah..			
WI3.V2.019	Iter :	Seperti wawancara sebelumnya bapak dapat menjawab pertanyaan ini berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang bapak ketahui selama bapak bekerja di PTPN III Kota Medan ini...			
WI3.V2.020	Itee :	Oke.. baik...			
WI3.V2.021	Iter :	Kalau begitu kita masuk saja ke pertanyaan pertama dimana tadi kan bapak bilang bahwa bapak menitipkan pekerjaan bapak dengan sesama karyawan apakah			

		bapak yakin bahwa iya akan melakukannya dan tidak akan membuat masalah untuk bapak..?			
WI3.V2.022	Itee :	Ngak sih karena kan kita juga sama –sama saling membutuhkan pertolongan jadi kita ya juga harus kerjasama lah istilahnya dan juga kita ya harus percaya bahwasannya dia melakukan hal yang saya titipkan dengan benar. Yahh sebenarnya dari situ kita juga bisa lihatlah orang itu amanah tidak bertanggung jawab dan kita pun harus jujur juga jangan kita ngak ada urusan yang penting tiba-tiba ngak masuk atau menitipkan pekerjaan yahh orang pun malas melakukannya dan tidak akan percaya lagi sama kita kalau gitu kalau kita nitip pun meraka ngak mau membantu kita terus kita pun jangan maunya kita juga aja yang dituruti kita juga yahh harus timbal balik istilahnya ..	Tanpa disadari subjek sudah menerapkan kepada perilaku kerjasama, menjaga kepercayaan, kejujuran dalam melancarkan kegiatan bekerja agar dapat mencapai tujuan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru

WI3.V2.023	Iter :	Jadi kita harus menerapkan itu pak?			
WI3.V2.024	Itee :	Iyahh harus lahh dilakukan begitu pula pada saat bekerja dan ditambah kita harus bersikap disiplin, loyalitas, dan menjaga perilaku keteladanan bagi perusahaan.	Subjek juga sudah harus menerapkan perilaku keteladanan untuk perusahaan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI3.V2.025	Iter :	Kalau menurut bapak nihh karyawan yang profesional itu harus bagaimana gitu pak biar dapat dikatakan sebagai karyawan profesional..?			
WI3.V2.026	Itee :	Kalau menurut saya itu datang tepat waktu, terus melakukan tugas yang diarahkan oleh perusahaan melalui atasan dengan bersungguh-sungguh, apalagi..tidak bertele-tele jujur dan tidak membocorkan rahasia dari perusahaan dan bersikap profesional maksudnya jangan karena masalah dengan salah satu orang baik itu karyawan atau keluarga dibawa –bawa ke	Subjek sudah memahami apa yang dimaksud profesional menurut pendapat subjek	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru

		pekerjaan			
WI3.V2.027	Iter :	Dari yang bapak ketahui ni.. apakah sekiranya terdapat evaluasi yang dilakukan oleh pihak atasan untuk melihat bagaimana perkembangan mengenai budaya organisasi baru yang diterapkan?			
WI3.V2.028	Itee :	Kalau dibagian lain kemungkinan ada ya.. tapi untuk dibagian keamanan ini saya kira tidak ada ya..paling untuk kegiatan evaluasi itu dilakukan untuk mengenai hal pekerjaan bagaimana hari ini atau mengenai kerja perminggu atau perbulan..	Tidak kegiatan evaluasi yang dilakukan pada bagian keamanan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI3.V2.029	Iter :	Apakah atasan memberikan hukuman bila pada saat evaluasi tampak mana yang memang menerapkan dengan baik dan yang tidak atau juga sebaliknya?			
WI3.V2.030	Itee :	Kalau untuk ini saya rasa tidak ada ya.. baik itu dibagian karyawan lain maupun dibagian keamanan seperti saya karena saya tidak pernah mendengar terkait	Tidak ada hukuman yang dilakukan terkait SIPRO ini dan subjek tidak pernah mendengar terjadi dibagian yang lain	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru

		hal tersebut..			
WI3.V2.031	Iter :	Menurut anda apakah sudah selaras antara nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dengan tujuan dari perusahaan?			
WI3.V2.032	Itee :	Yahh pasti itu sudah selaras karena untuk hal yang diperlukan pada jaman sekarang itu jauh lebih menuntut baik hal kualitas dan produk yang diinginkan jadi sudah pasti selaras dan pemimpin mereka sudah menebak hal ini yang baik atau tidak..	Pada jaman sekarang konsumen banyak membutuhkan bahan baru untuk diproduksi sehingga sesuai kebutuhan akhirnya terjadinya perubahan budaya organisasi untuk menyesuaikan dengan keadaan yang sekarang	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & proses pembentukan budaya organisasi dan Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi	budaya organisasi baru & Unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi
WI3.V2.033	Iter :	Apakah dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi baru mempunyai peran (andil) dalam kinerja anda?			
WI3.V2.034	Itee :	Ya pasti itu ada dikarenakan jaman semakin menuntut dan sebenarnya kan budaya ini itu untuk membimbing kita untuk lebih memudahkan kita untuk melakukan	Budaya SIPRO berperan untuk membimbing dan memudahkan dalam menjalankan kerja dan mencapai target perusahaan	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Peran budaya organisasi

		kegiatan kerja yang dibutuhkan perusahaan, agar lebih profesional lagi lebih jujur lagi lebih bertanggung jawab dan lainnya kan gitu..			
WI3.V2.035	Iteer :	Menurut anda adakah perbedaan hasil kinerja diri anda sebelum dan setelah dilakukannya perubahan budaya organisasi?			
WI3.V2.036	Iteer :	Kayak yang saya bilang sebelumnya diatas bahwa sistem yang dulu itu lebih kekeluargaan sementara yang sekarang itu kurang, nahh dari situ kita juga lihat apa yang perlu kita perbaiki karena sekarang kita sudah berbeda kita harus lebih meningkatkan lagi kinerja yang kita punya..	Budaya sekarang lebih sistematis karena bagaimanapun karyawan harus meningkatkan kinerja agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan & Peran budaya orgaisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Medan	Budaya organisasi baru & Peran budaya organisasi
WI3.V2.037	Iteer :	Berarti ada peningkatan kinerja atau ada yang beda dari sebelum berganti sampai sekarang..			
WI3.V2.038	Iteer :	Yahh pasti ada karena itu kita jadi harus bekerja lebih giat jadi hasil kinerja pun	Subjek mengalami peningkatan kinerja setelah terjadinya	Peran budaya orgaisasi baru terhadap	Peran budaya organisasi

		kemungkinan lebih baik lagi..	perubahan budaya organisasi	karyawan di PTPN III Meda	
WI3.V2.039	Iteer :	Apakah menurut anda terdapat timbulnya perilaku baru yang sesuai dengan budaya organisasi baru yang diterapkan?			
WI3.V2.040	Itee :	Semangat kerjanya mungkin jadi bertambah juga sebenarnya semua yang ada di SIPRO itu sebelum ada SIPRO pun kita sudah harus memilikinya untuk melancarkan suatu tujuan kerja kita kan, itukan hanya suatu upaya bilangannya.. cover .. ohh iya muka didepan kan itu.. cover untuk perusahaan lain gitu aja sihh..	SIPRO digunakan untuk mempermudah dalam mencapai tujuan/ target perusahaan dan bukan hanya itu budaya organisasi merupakan Cover dari perusahaan itu sendiri	Peran budaya organisasi baru terhadap karyawan di PTPN III Meda	Peran budaya organisasi
WI3.V2.041	Iteer :	Menurut anda adakah salah satu bagian dari point budaya organisasi yang sangat membantu anda dalam memperbaiki kinerja?			
WI3.V2.042	Itee :	Semuanya pasti membantu ya tetapi baik dari dulu ada suatu point yang tidak boleh kita tinggalkan yaitu	Point kejujuran tidak boleh dilupakan dimanapun kita berada	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah	Budaya organisasi baru

		kejujuran jadi menurut saya kejujuran yang sangat membantu saya..		terjadinya perubahan	
WI3.V2.043	Iter :	Apakah harapan anda mengenai penerapan budaya organisasi baru yang diterapkan untuk kedepannya?			
WI3.V2.044	Itee :	Yahh saya harap apa yang diharapkan dari perusahaan itu dapat tercapai dan penerapan budaya organisasi baru ini dapat membantu dalam pencapaian tersebut sesuai dengan seharusnya ..	Subjek berharap segala yang diharapkan perusahaan dan diri subjek dapat tercapai dan membantu dalam proses pencapaiannya	Gambaran budaya organisasi baru di PTPN III Medan setelah terjadinya perubahan	Budaya organisasi baru
WI3.V2.045	Iter :	Dan dapatkah anda mengatakan pendapat anda mengenai pergantian budaya organisasi yang diterapkan ini, baik itu kritikan ataupun saran?			
WI3.V2.046	Itee :	Kalau menurut saya ini sih sudah baik ya tetapi saya mensayangkan untuk tidak diterapkannya kembali mengenai sistem kekeluargaan nya ya berkurang, kalau kritik saya cuman ingin mengatakan bahwa sekarang			

		itu tidak sistem pemberitahuan secara individual itu aja..			
WI3.V2.047		Baik pak.. pak saya boleh bertanya sedikit mengenai bapak ARP ?			
WI3.V2.048		Ya... kenapa rupanya..?			
WI3.V2.049		Saya mau nanya aja pak bagaimana sih bapak itu kesehariannya?			
WI3.V2.050		Ya.. gitulah.. kan tau yahh bapak ARP itukan sudah berumur jadi ya mudah lelah gitukan ya sekarang kerja ya se..yang disuruh aja ..kayak perubahan ini nihh mungkin bapak ngak tau juga..saya berasa tau banget..			
WI3.V2.051		Hehe..			
WI3.V2.052		Itu anaknya semua udah selesai kuliah kalau ngak salah diuma juga tapi saya lupa jurusan apa itu anak bungsunya jadi istilahnya sudah santai lah ..ngak kayak saya masih banyak tanggungan hehehe			
WI3.V2.053		Iya.. ya pak.. kalau dalam bekerja			

WI3.V2.054		Kalau lagi kerja ya kerja apa yang disuruh dilakuin.. tapi gimana ya sudah tidak harus memaksakan diri lagi..			
WI3.V2.055	Iter :	Baik pak demikian kegiatan hari ini ya pak..			
WI3.V2.056	Itee :	Sudah selesai..			
WI3.V2.057	Iter :	Alhamdulillah sudah pak..kalau begitu saya mengucapkan terimakasih kepada bapak karena telah berkenan meluangkan waktu untuk kegiatan wawancara hari ini..			
WI3.V2.058	Itee :	Iya sama-sama			
WI3.V2.059	Iter :	Bila ada kata yang salah saya mohon maaf ya pak..			
WI3.V2.060	Itee :	Iya saya juga bila ada yang kurang dari jawaban saya, saya juga minta maaf..			
WI3.V2.061	Iter :	Hehehe.. enggak kok pak..			
WI3.V2.062	Itee :	Oke kalau gitu..			
WI3.V2.063	Iter :	Baik pak demikianlah, Assalamuallaikum warrahmatulahi wabarokatu..			
WI3.V2.064	Itee :	Waallaikumsalam warrahmatulahi wabarokatu..			

Hasil Observasi

Responden 1

Pada saat melakukan kegiatan pengambilan data yang dilakukan subjek ADP ini terlihat memahami secara detail hal-hal yang terkait dengan perusahaan terlihat dari saat saya melakukan kegiatan magang di PTPN III Medan pada 4 sampai 22 november 2019, dimana bila saya membutuhkan informasi guna melancarkan kegiatan saya akan bertanya kepada beliau dan beliau dapat dibilang mengetahui seluruh kejadian atau keadaan dari PTPN III ini. **O1.R1.001**

Dan pada saat saya magang saya membantu bagian Assesment sdm untuk melakukan kegiatan untuk menjadi leader baru dimana saat seleksi ada beberapa kriteria yang harus dimiliki calon leader baru melalui verifikasi berkas, tes ujian sesuai bagian, psikotes, lalu dilanjutkan wawancara. **O1.R1.002**. Pada saat masih magang itu saya waktu jalan memasuki area untuk ke kantor bidang assesmen itu saya melihat standing yang mengenai sipro saya juga melihat waktu saya ke bagian umum untuk mengurus surat. Dan juga waktu saya ingin melakukan wawancara saya melihat terdapat plang SIPRO di kantor utama dan di distrik Sei Karang. **O1.RI.003**

Serta pada saat itu saya juga melihat bahwasannya responden mempunyai nilai-nilai yang ada di SIPRO saat ini seperti kerjasama (karena untuk melakukan kegiatan rekrutment tidak bisa sendiri tetapi harus membutuhkan bantuan baik itu bawahan ADP, atasan, karyawan bagian lain, dan juga anak magang). **O1.RI.004**, pada saat awak ADP menjadi pegawai di PTPN III beliau belum berada ditempat yang sekarang tetapi beliau masih berada di karyawan biasa dan saya merasa subjek juga memiliki kompetensi yang baik, seorang yang inovatif, dan

bertanggung jawab dan dapat dibilang orang yang kompetitif dimana terlihat dari bila dia mengerjakan suatu pekerjaan maka dia akan mengerjakan dengan baik dan berusaha menyelesaikan sesuai dengan jangka waktu. **O1.R1.005**

Dan pada saat saya melakukan kegiatan wawancara 8,15,31 Agustus 2020 disitu subjek Aktivitas yang dilakukan oleh ADP pada saat itu adalah sedang duduk dikursi kerja dengan posisi didepan laptop untuk kerja yang sama juga untuk melakukan zoom pada saat itu di karenakan baru saja selesai bekerja. **O1.R1.006**

Raut wajah ADP pada saat itu nampak seperti wajah lelah tetapi pada saat proses wawancara diwajah ADP itu tetap serius dan fokus tampak dari posisi duduk yang tegak dan selalu memperhatikan dan terkadang juga iya tampak mencondongkan badan saat menjawab.dapat dikatan merupakan orang yang konsisten karena pada saat saya pertama kali melakukan wawancara untuk mencari fenomena Bab 1 saya mewawancarai beliau dan apa yang dikatakan beliau pada saat itu akan sama bila ia mengatakan lagi. **O1.R1.007**

Serta apa yang beliau ucapkan itu berupa kejujuran dan berdasarkan fakta karena saya melihat sendiri seperi upacara, apel (pada saat magang), untuk cerita sewaktu saya mengurus surat dibagian umum saya juga mendengar mengenai perubahan budaya organisasi sehingga saya yakin akan hal ini, untuk beliau mengatakan kegiatan sosialisasi dari plang, video, standing itu juga mempunyai bukti konkret bahwasannya itu memang dilakukan. **O1.R1.008**

Responden 2

Dari kegiatan wawancara yang dilakukan dari 20,27,18 Agustus 2020 THL itu merupakan orang yang berkompeten dan peduli terhadap hal-hal yang berkaitan dari perusahaan dikarenakan beliau itu dapat mengetahui bukan hanya cara tetapi juga sistem apa saja yang dilakukan dalam proses sosialisasi ini seperti SIBP (sistem informasi budaya perusahaan) dan lainnya. **O2.R2.001**, dan pada saat wawancara yang kebutalan dengan pandemi beliau tetap masuk kerja tanpa membolos waktu yang ditentukan (tetap sesuai dengan protokol pemerintah). **O2.R2.009**.

pada saat menjawab pertanyaan yang disampaikan oleh inter subjek dapat menjawabnya dengan tegas dan mengetahui batasan apa yang iya katakan seperti saat saya bertanya mengenai hasil kinerja beliau mengatakan untuk itu bukan beliau yang mengatakannya. **O2.R2.010** dan setelah saya lakukan pencarian mengenai apa yang subjek katakan itu sudah bukti kejujuran dan kepercayaan seperti (upacara, apel, perubahan visi dan misi, struktur organisasi, dan penambahan varian produk). **O2.R2.011**.

Responden 3

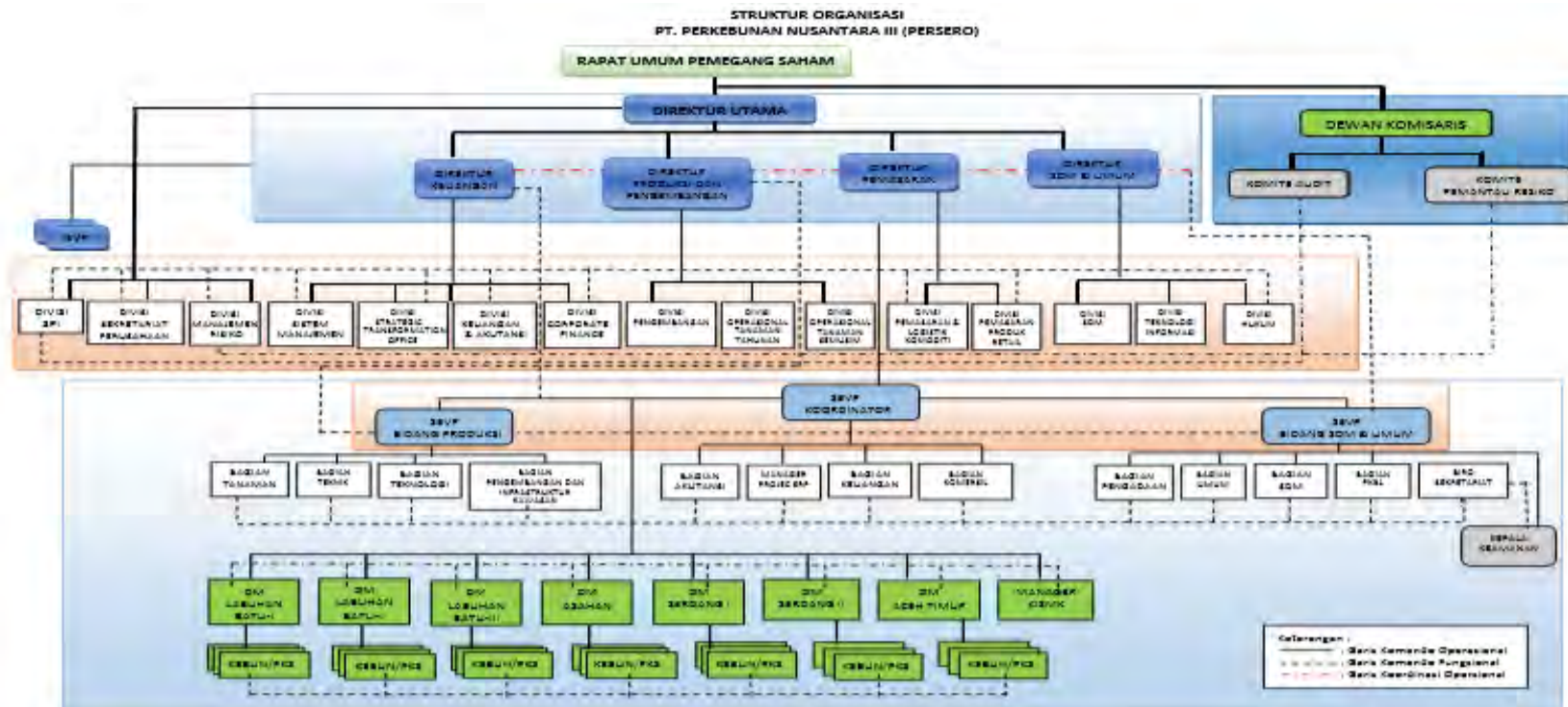
Pada saat melakukan kegiatan wawancara kepada responden 3 beliau terlihat tidak terlalu aktif dalam menjawab pertanyaan, juga saat itu beliau juga kurang memiliki pemahaman yang baik karena pada saat saya bertanya beliau kurang mengerti walaupun bahasa yang saya gunakan itu sudah saya buat sederhana mungkin. **O3.R3.001**.

pada saat menjawab pertanyaan setelah saya juga melakukan kegiatan wawancara kepada informan atau teman kerja beliau ada yang tidak sinkron dan banyak hal yang tidak diketahui oleh subjek termasuk perubahan budaya organisasi maupun ada tidak kegiatan sosialisasi yang dilakukan. **O3.R3.002**, dan pada saat menjawab beliau hanya berdasarkan apa yang menurut dia saja itu juga yang hanya berkaitan di bagian keamanan atau kerja mereka. **O3.R3.003**.

ketika saya masih melakukan kegiatan magang di PTPN III Medan memang saya melihat kegiatan yang dilakukan karyawan seperti upacara, apel setiap pagi untuk pihak keamanan dimana saya melihat kegiatan tersebut setiap pagi dan akan dilakukan di kawasan dekat pos satpam (didepannya). Yang dimana akan ada satu orang yang akan memberi arahan, dan pada saat upacara berlangsung mereka juga tetap sedia di pos satpam untuk melakukan pekerjaan menjaga keamanan. **O3.R3.004**.

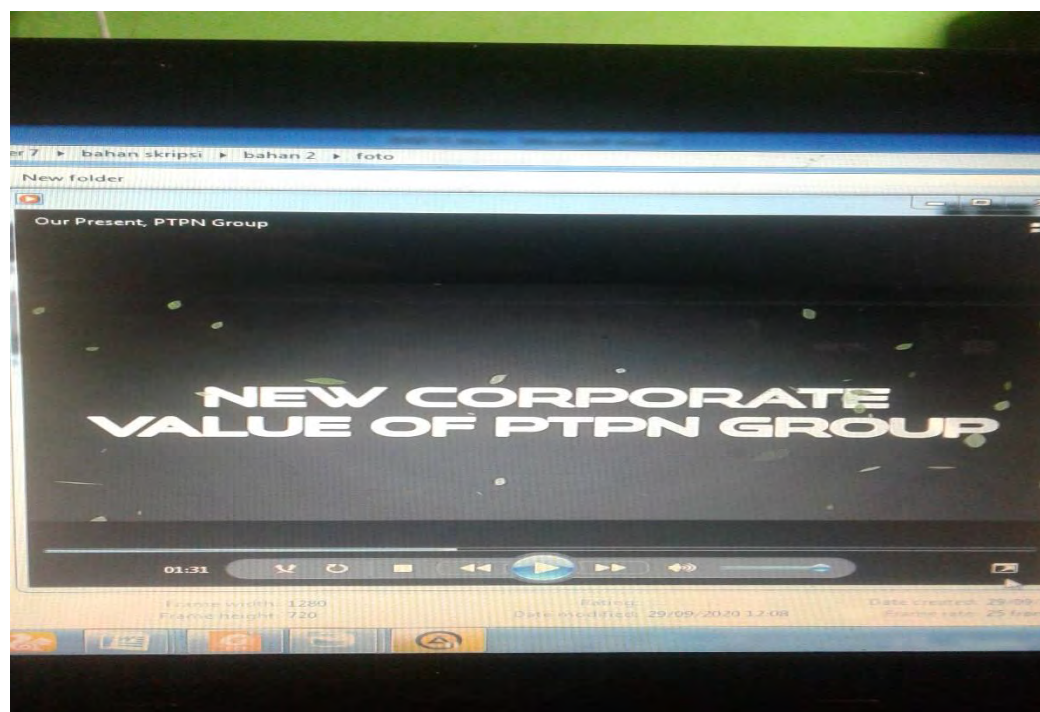
Dokumentasi

a) Struktur Organisasi



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (2019)

Gambar 4.4. Struktur Organisasi







Perkebunan Nusantara

Holding PTPN Tingkatkan Kinerja Melalui Inisiatif Strategis dan Program Prioritas

JAKARTA, 12 November 2020 – Holding Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) sejak akhir 2019, terus melakukan transformasi perusahaan melalui 18 program strategis dan enam program prioritas quick wins guna mengoptimalkan kinerja dan efektivitas perusahaan untuk menghadapi tantangan di berbagai aspek termasuk pengelolaan portofolio, operasional, komersial, investasi dan pendanaan, model operasi, merit system, budaya dan kapabilitas.

“Holding Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) berkomitmen untuk terus melakukan program transformasi dan melakukan standardisasi kinerja seluruh anak perusahaan dengan tujuan utama untuk memperbaiki tata kelola dalam rangka menyehatkan kondisi operasional dan keuangan perusahaan sehingga setara dengan best practice. Dengan demikian, PTPN dapat menjalankan perannya sebagai penjaga Food & Energy Security berbasis komoditas perkebunan di Indonesia secara efektif dalam upaya meningkatkan kemandirian pangan. Inilah peran yang akan terus kami emban sebagai BUMN,” ungkap Corporate Secretary Holding PTPN III (Persero) Imelda Alini Pohan.

Transformasi yang dilakukan sejak tahun 2019 telah mulai menunjukkan pencapaian, diantaranya dalam hal peningkatan kinerja tahun 2020 dari operasional maupun keuangan dibandingkan dengan tahun 2019, dimana telah terjadi kenaikan produksi komoditas utama yaitu, CPO naik sebesar 1,74%, produksi karet naik sebesar 6,94%, produksi teh naik sebesar 10,38% dibandingkan dengan periode yang sama tahun 2019. Dari sisi Keuangan, jumlah hutang mengalami

penurunan sebesar 0,36%, dan adanya peningkatan Penjualan sebesar 0,48% dibandingkan dengan periode yang sama tahun 2019.

PTPN Group juga memperoleh pencapaian lainnya diantaranya adalah ikut berperan dalam pembangunan perekonomian Indonesia melalui kontribusinya dalam pembangunan Kawasan Industri Terpadu Batang, melakukan Inovasi dalam bisnis perkebunan untuk meningkatkan produksi dan produktifitas serta meningkatkan nilai tambah sehingga dapat memacu peningkatan daya saing melalui beberapa inisiatif digital yaitu : implementasi ERP SAP HANA secara terintegrasi dengan mengembangkan tujuh dashboard untuk pengambilan keputusan. Dalam bidang pemasaran, dengan sentralisasi fungsi pemasaran PTPN Group dapat mengoptimalkan harga penjualan di tahun 2020. PTPN group di tahun 2020 juga berhasil menjual komoditi utama dengan harga rata-rata mengalami kenaikan dibanding harga jual rata rata tahun 2019. Untuk CPO, harga rata rata mengalami kenaikan sebesar 26% dan gula 7.5% di atas harga rata rata tahun 2019. Selain itu, PTPN Group juga telah merambah pasar ritel dengan meluncurkan beragam produksi diantaranya gula kemasan 1 Kg, minyak goreng, kopi dan teh).

Proses transformasi di PTPN Group diikuti dengan upaya peningkatan kompetensi SDM di semua lini. PTPN Group akan bertransformasi menjadi perusahaan perkebunan modern yang mempekerjakan talenta-talenta terbaik melalui Program Rekrutmen Bersama melalui pihak ketiga. Beragam Sertifikasi pun telah diraih PTPN Group demi standarisasi mutu terbaik dan tata kelola, antara lain sertifikasi RSPO, ISPO dan ISCC ISO 37001 (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

Lebih lanjut Imelda memaparkan, enam program prioritas PTPN Group terdiri dari Operational Excellence, Restrukturisasi Organisasi & SDM, Divestasi Aset, Optimalisasi & Kerjasama Aset, Transformasi Keuangan, Restrukturisasi Perusahaan. Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) menargetkan Operational Excellence seluruh anak perusahaan

dapat tercapai melalui diantaranya Penguatan management review, pembentukan Tim Inspektorat untuk melakukan monitoring lapangan agar SOP berjalan efektif, Optimalisasi Peran Riset Perkebunan Nusantara sebagai konsultan pengawalan peningkatan produksi, Implementasi IT (Digital Farming, IOT & GIS, fleet Management), peningkatan kompetensi SDM terutama dalam bidang teknis dan peningkatan budaya planters. Program prioritas transformasi di atas tidak akan efektif jika efisiensi di dalam perusahaan tidak digalakkan. Untuk itulah PTPN Group melaksanakan program CRP (Cost Reduction Program) dan CPP (Cost Postponed Program) secara konsisten.

Salah satu bagian penting dari Rencana Transformasi Perusahaan adalah Transformasi Keuangan, dimana tujuan utamanya adalah memastikan keberlanjutan PTPN Group ke depannya. Dalam menjalankan Transformasi Keuangan, PTPN Group memiliki empat prinsip utama yaitu: Bisnis berkelanjutan, Komperhensif, Cash Flow Consolidation dan Transparan. Transformasi Keuangan dibagi menjadi Transformasi Keuangan Jangka Pendek dan Jangka Panjang yang di dalamnya mencakup bagaimana PTPN mengelola dan menyelesaikan hutang, memperbaiki kinerja keuangan, meningkatkan EBITDA, serta mengendalikan investasi.

Selanjutnya sejak awal tahun 2020 Holding Perkebunan, peran Holding Perkebunan Nusantara yang sebelumnya sebagai Strategic Holding berubah menjadi Operational Holding untuk memaksimalkan peran holding dalam memastikan proses transformasi benar-benar berjalan di anak perusahaan, dimana fungsi utama dan perencanaan strategis termasuk seluruh keputusan terkait investasi (on farm dan off farm), kebijakan komoditi, portofolio bisnis, pengembangan bisnis baru, pemasaran, inisiatif optimalisasi dan divestasi aset, pendanaan dan manajemen kas, serta sumber daya manusia dikendalikan sepenuhnya oleh Holding”, Imelda memaparkan lebih lanjut.

Ke depannya PTPN telah dibantu oleh konsultan ternama telah menyusun RJPP 2020 – 2024 dengan mempertimbangkan aspirasi pemegang saham dan visi PTPN sendiri, megatrend perkebunan lesson learned dari perusahaan benchmark, dan diagnostic kondisi internal untuk menyusun strategi dalam menetapkan fokus komoditas utama yang akan diprioritaskan (diantaranya memperluas areal komoditi unggulan terutama sawit dan tebu dengan melakukan penataan portofolio melalui konversi lahan tidak produktif, memperkuat karet, teh dan kopi di dataran tinggi melalui intensifikasi), mengoptimalkan arus kas, dan ekspansi bisnis yang selektif.

Untuk memastikan proses transformasi Holding Perkebunan Nusantara berjalan lancar, Kementerian Badan Usaha Milik Negara dan Kementerian terkait lainnya secara rutin melakukan pengarahan dan monitoring.

Mengenai Holding Perkebunan Nusantara

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha agro bisnis, terutama komoditas kelapa sawit dan karet. Perseroan didirikan pada 11 Maret 1996 berdasarkan hukum pendirian merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Pemerintah kemudian mengubah pengelolaan bisnis BUMN Perkebunan dengan menunjuk Perseroan sebagai induk dari seluruh BUMN Perkebunan di Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014. Sebagai perusahaan induk (holding company) BUMN di sektor perkebunan, Perseroan saat ini menjadi pemegang saham mayoritas 13 perusahaan perkebunan yakni PTPN I sampai dengan PTPN XIV, perusahaan di bidang pemasaran produk perkebunan yaitu PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN), perusahaan di bidang riset dan pengembangan komoditas perkebunan yaitu PT Riset Perkebunan Nusantara (PT RPN) dan perusahaan di bidang pengembangan Human Capital yaitu PT LPP Agro Nusantara.

Saat ini Perseroan secara konsolidasian merupakan salah satu perusahaan perkebunan terbesar di dunia berdasarkan total lahan konsesi perkebunan. Produk komoditas Perseroan mencakup komoditas anak perusahaan cukup terdiversifikasi antara lain kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, tembakau dan kakao, serta produk hilirnya masing-masing. Berdasarkan data per 30 Juni 2020, areal tanaman PTPN III (Persero) dan Anak Perusahaan didominasi oleh tanaman kelapa sawit seluas 552.888 ha, tanaman karet seluas 154.737 ha, teh 30.279 ha serta areal tebu sendiri seluas 53.946 ha. Perseroan saat ini tengah melakukan upaya-upaya transformasi bisnis baik di sektor budidaya tanaman perkebunan (on farm), pengolahan tanaman perkebunan (off farm) serta unit-unit pendukungnya guna meningkatkan kinerja maupun produktivitas dan efisiensi bisnis